



**STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DALAM RANGKA
MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN PADA PT. RIVEL FOOD INDONESIA**

Rani Anggraeni^{1*}, Arief Budi Santoso²Program Studi Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang,
Tangerang Selatan, Banten, Indonesiae-mail : ¹ ranibhj3@gmail.com ; ² ariefbudisantoso01@gmail.com;**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan di PT Rivel Food Indonesia serta bagaimana kontribusinya dalam mendukung kinerja perusahaan. Pendekatan yang digunakan adalah metode kualitatif dengan jenis penelitian lapangan, di mana data dikumpulkan melalui observasi dan wawancara langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan masih menerapkan rekrutmen internal dan seleksi dilakukan hanya melalui wawancara daring. Meskipun metode yang digunakan cukup sederhana dan tertutup, sistem ini mampu memenuhi kebutuhan operasional perusahaan. Penambahan karyawan dari proses ini memungkinkan pembagian tugas yang lebih seimbang, peningkatan efisiensi kerja, serta layanan yang lebih optimal kepada pelanggan. Dengan strategi yang ada, perusahaan tetap mampu mempertahankan kinerja secara stabil, meski tetap terbuka peluang untuk pengembangan metode rekrutmen dan seleksi yang lebih luas.

Kata Kunci : Strategi, Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Perusahaan.**ABSTRACT**

This study aims to identify the recruitment and selection processes applied at PT Rivel Food Indonesia and how these processes contribute to supporting the company's performance. A qualitative method with a field research approach was used, with data collected through direct observation and interviews. The findings reveal that the company relies on internal recruitment sources and conducts selection solely through online interviews. Although the methods are relatively simple and limited in scope, they are effective in meeting the company's operational needs. The addition of new employees enables a more balanced distribution of tasks, improved work efficiency, and better customer service. With the current strategy, the company has been able to maintain stable performance, although opportunities remain to develop a broader and more competitive recruitment and selection system.

Keywords: *Strategy, Recruitment, Selection, Company Performance.***PENDAHULUAN**

Faktor kemajuan teknologi, terutama hal-hal yang disebabkan oleh internet dan media sosial, telah mengubah cara organisasi mencari dan menjangkau kandidat yang potensial. Menurut Denok Sunarsi (2019) "Semakin ketatnya persaingan maka semakin banyak pula perusahaan menjadikan sumber daya manusianya sebagai factor utama dalam mempengaruhi kemajuan perusahaannya". Persingan potensi

tenaga kerja semakin ketat membuat perusahaan banyak yang akhirnya mengembangkan strategi rekrutmen dan seleksinya. Menurut Bachtiar Arifudin Husain dan Arief Budi Santoso (2022) "Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki". Dalam hal ini perusahaan tidak hanya bersaing dengan pesaing industri mereka, tetapi juga dengan perusahaan di sektor-sektor lain yang mencari kandidat kompeten dengan bakat yang sama, guna tidak kehilangan kesempatan untuk meningkatkan potensi perusahaannya.

Menurut Barokah.F. U.,et.al. (2023) "Proses rekrutmen dan seleksi merupakan tahap awal yang sangat penting dan krusial dalam membangun kekuatan kerja yang berkualitas". Namun perusahaan juga perlu memenuhi UU Ketenagakerjaan dalam mengatur proses rekrutmen dan seleksi karyawannya. Seperti pada UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Pasal 35 ayat (1) mengatur bahwa pemberi kerja dapat merekrut pekerja secara langsung atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja, maka hal ini memberikan kesempatan pada perusahaan untuk merekrut sesuai kebutuhan melalui beberapa sumber. Pada UU No 13 tahun 2003 Pasal 5 berbunyi setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, maka pada proses rekrutmen dan seleksi implementasinya harus sesuai dan penilaian yang sama.

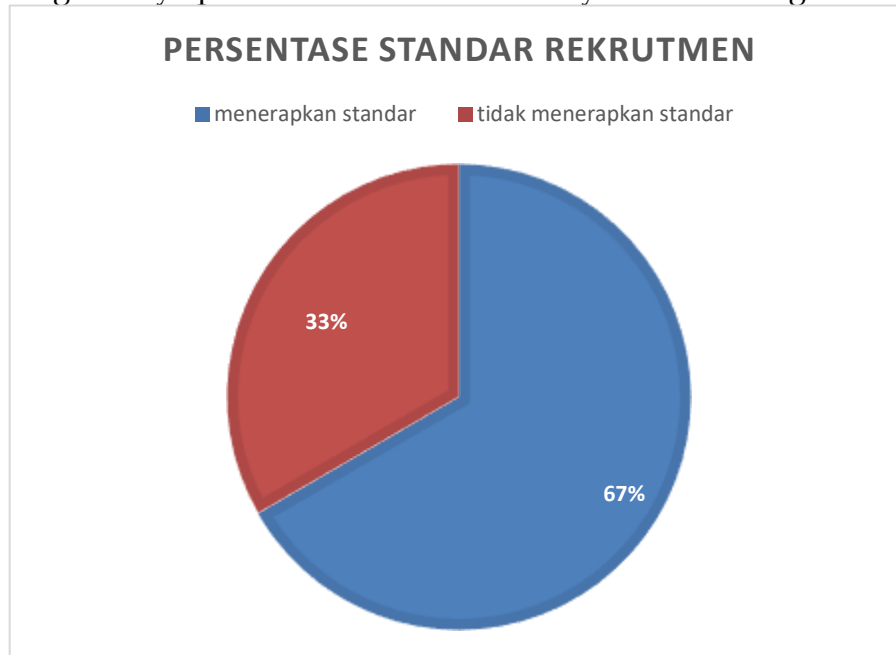
Peningkatan kinerja perusahaan tentu dapat beragam naik turunnya, seperti pada PT Rivel Food Indonesia perusahaan yang bergerak pada jual beli seafood sejak tahun 2015. Kini kinerja perusahaannya tidak hanya berada di tahap nasional namun juga internasional. PT Rivel Food Indonesia telah berhasil melakukan penjualan seafood hingga ekspor ke luar negeri. Pada prosesnya tentu perusahaan tidak akan semudah itu melakukan pengiriman tanpa adanya karyawan yang kompeten teliti di bidangnya. Dibantu dengan adanya teknologi melalui sosial media dan e-commerce PT Rivel Food Indonesia dapat mendapatkan penjualan produk yang cukup besar dan luas. Mengingat proses jual beli produk berupa makanan mentah tentunya diperlukan SOP yang tepat dan kedisiplinan yang optimal sehingga kepuasan pelanggan dapat meningkat. Seperti yang sudah disebutkan sebelumnya indikator kesuksesan kinerja perusahaan salah satunya adalah kepuasan pelanggan. Tentu hal tersebut berkaitan dengan pemilihan karyawan yang tepat. Standar rekrutmen yang tepat tentu perlu diterapkan guna mendapatkan kandidat yang tepat dan sesuai kebutuhan. Standar rekrutmen yang tepat dapat mengacu pada prosesnya.

Proses standar tersebut meliputi menentukan kebutuhan posisi dan jabatan, menentukan kualifikasi dan pengalaman, melakukan pengumuman lowongan juga melaksanakan seleksi". Sehingga dapat disimpulkan bahwa standar rekrutmen yang harus diterapkan oleh perusahaan umumnya adalah harus berdasar pada kebutuhan perusahaan, namun berdasar pernyataan tersebut terdapat beberapa standar yang secara umum diterapkan dalam Perusahaan. Adapun standar penerapan rekrutmen dan seleksi secara umum yang diterapkan oleh perusahaan adalah sebagai berikut :

No	Jenis Standar Rekrutmen	Diterapkan Oleh PT Rivel Food Indonesia	
		Ya	Tidak
1.	Menentukan Kualifikasi	✓	
2.	Menentukan Kompetensi		✓

3.	Melakukan <i>Job Posting</i>	✓	
4.	Melakukan Seleksi	✓	
5.	Transparansi dan Komunikasi	✓	
6.	Melakukan <i>Feedback</i>		✓

Dari ke-6 (enam) standar yang telah disebutkan PT RIVEL FOOD INDONESIA menerapkan 4 (empat) proses standar rekrutmen dan tidak menerapkan 2 proses standar rekrutmen. Dapat disimpulkan bahwa dengan presentase 100% (seratus persen) dengan 6 (enam) jenis proses standar rekrutmen yang ada, PT RIVEL FOOD INDONESIA hanya menerapkan 4 (empat) proses standar rekrutmen, maka dapat digambarkan grafiknya proses standar rekrutmennya adalah sebagai berikut:

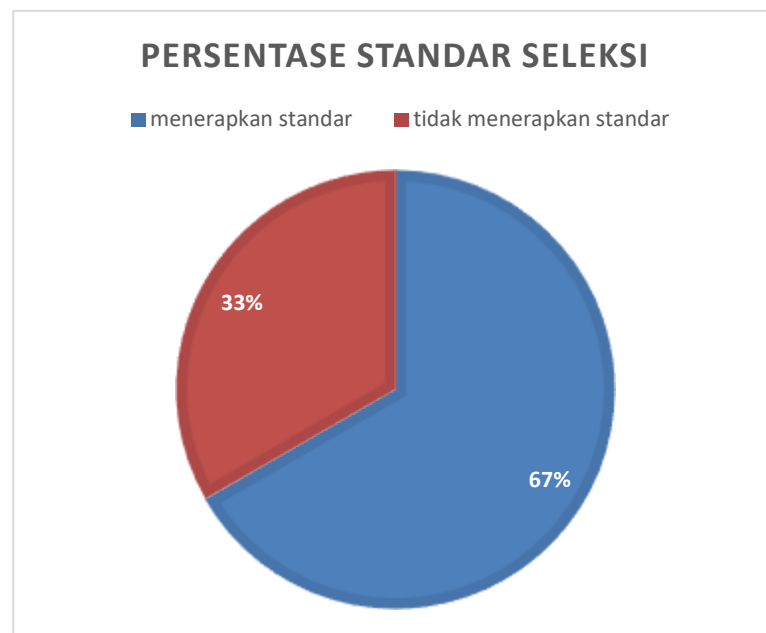


Disamping standar rekrutmen yang semestinya dilakukan oleh PT Rivel Food Indonesia ada juga standar seleksi yang semestinya diterapkan oleh PT Rivel Food Indonesia. Yogopriyatno.J dan Budiono (2023) “Proses seleksi secara umum dapat mengikuti tahapan seperti memilih CV, testing, interview pemeriksaan referensi dan Keputusan”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2020) “proses seleksi karyawan harus mencakup berbagai metode untuk memastikan kualitas karyawan yang dipilih. Standar seleksi yang diusulkannya meliputi: Tes kemampuan kognitif, Wawancara berbasis kompetensi, serta Penilaian integritas dan etika kerja. Maka dapat disimpulkan beberapa standar yang seharusnya diterapkan antara lain sebagai berikut :

No	Jenis Standar Seleksi	Diterapkan Oleh PT Rivel Food Indonesia	
		Ya	Tidak
1.	Melakukan Proses Wawancara	✓	
2.	Melakukan Uji Keterampilan		✓
3.	Melakukan Uji Psikologis		✓
4.	Melakukan Uji Kesesuaian Budaya	✓	

No	Jenis Standar Seleksi	Diterapkan Oleh PT Rivel Food Indonesia	
		Ya	Tidak
5.	Melakukan Pengecekan Referensi dan Latar Belakang	✓	
6.	Melakukan Transparansi Proses	✓	

Dari ke-6 (enam) standar yang telah disebutkan PT RIVEL FOOD INDONESIA menerapkan 4 (empat) proses standar seleksi dan tidak menerapkan 2 (dua) proses standar seleksi. Dapat disimpulkan bahwa dengan presentase 100% (seratus persen) dengan 6 (enam) jenis proses standar seleksi yang ada, PT RIVEL FOOD INDONESIA hanya menerapkan 4 (empat) proses standar seleksi, maka dapat digambarkan grafik proses standar seleksinya adalah sebagai berikut :



Dalam data-data yang sudah dicantumkan sebagai standar proses pada pelaksanaan rekrutmen dan seleksi, terdapat beberapa hal yang diterapkan maupun yang tidak diterapkan oleh PT RIVEL FOOD INDONESIA. Hal tersebut tentunya akan mempengaruhi bagaimana perusahaan berjalan, sebab kinerja perusahaan tentu berkaitan dengan pemilihan sumber daya manusianya. Penentuan proses pemilihan



karyawan dapat ditentukan disaat awal rekrutmen dilakukan, pada penyusunan strateginya perusahaan harus memiliki strategi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tentunya strategi yang dilakukan tidak hanya menjadi proses pemilihan karyawan namun juga sebagai langkah awal kemajuan perusahaan. Adapun hasil kinerja perusahaan berupa grafik data penjualan yang dilakukan melalui beberapa media dari tahun 2020 – 2024 pada PT RIVEL FOOD INDONESIA adalah sebagai berikut

:

Dapat dilihat bahwa terjadi kenaikan dan penurunan kinerja perusahaan dalam bentuk penjualan yang terjadi di beberapa media. Adapun data penjualan yang diambil ialah penjualan melalui media e-commerce, pemesanan langsung, website dan sosial media. Pada tahun 2020 e-commerce dan pemesanan langsung memiliki presentase tinggi di 35% (tiga puluh lima persen) dan website serta social media memiliki presentase hanya 15% (lima belas persen).

Pada media penjualan e-commerce terdapat naik turun setiap tahunnya yang tidak jauh hanya di 5% (lima persen). Penjualan langsung baru mendapatkan peningkatan pada tahun 2021 sebesar 5% (lima persen) dan meningkat Kembali sebesar 5% (lima persen) sejak tahun 2023. Sedangkan penjualan melalui website tidak mengalami peningkatan signifikan dan cenderung turun dari tahun ketahun sebesar 5% (lima persen). Pada media penjualan sosial media cenderung tidak mengalami peningkatan teratur, dan mengalami penurunan sebesar 5% (lima persen) pada tahun 2023 dan Kembali stabil pada 2024.

Ada beberapa factor yang menyebabkan terjadinya turun naik pada grafik penjualan PT Rivel Food Indonesia, baik dari factor internal maupun eksternal. Namun hasil dari grafik tersebut menunjukkan dengan jelas bahwa penurunan dan minimnya kenaikan berada pada media sosial media dan website. Dapat disimpulkan bahwa pengelolaan pada website dan sosial media kurang tepat sehingga efisiensi penggunaannya kurang.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut Moleong (2017:6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Penelitian kualitatif menurut Hendryadi, et. al, (2019:218) merupakan proses penyelidikan naturalistik yang mencari pemahaman mendalam tentang fenomena sosial secara alami. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dimana metode ini dilakukan untuk meneliti dengan kondisi alamiah atau riil (tanpa situasi eksperimen) untuk membuat gambaran umum yang sistematis atau deskripsi rinci yang faktual dan akurat. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara observasi dan wawancara langsung ke objek yang akan diteliti. Teknik ini mengambil data secara primer. Dimana data primer berisi data asli dari objek yang diteliti sehingga peneliti dapat menyusun sesuai dengan data hasil penelitian yang diperoleh.

Penelitian ini dilakukan di PT Rivel Food Indonesia yang merupakan salah satu perusahaan Perusahaan *seafood* yang ada di Jl. Malabar Raya No.04, Cibodasari, Kec. Cibodas, Kota Tangerang, Banten 15138.

Adapun waktu dilaksanakannya penelitian ini disusun secara bertahap dimulai dari penyusunan proposal, proses penelitian, wawancara yang dilakukan mulai dari bulan Juli 2024.

Unit Analisis

Dalam penelitian ini, ada beberapa unit analisis yang digunakan penulis sebagai narasumber selama melakukan penelitian adalah *Human Resource* (HR) serta beberapa pihak terkait di PT. Rivel Food Indonesia. Adapun objek atau karyawan yang akan dilakukan wawancara secara langsung adalah berjumlah 4 (empat) orang dengan rincian sebagai berikut: *Chief Executive Officer*, *Human Resource*, Admin Penjualan, Admin Packing.

Pengambilan data dalam penelitian ini melalui wawancara secara langsung dan juga observasi penulis ke objek penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Wawancara dengan Chief Executive Officer PT Rivel Food Indonesia

Berdasarkan hasil wawancara dengan Chief Executive Officer (CEO) PT Rivel Food Indonesia, diketahui bahwa perusahaan menerapkan proses rekrutmen dan seleksi karyawan secara terstruktur dan berlandaskan pada perencanaan strategis yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Menurut penjelasan beliau, proses rekrutmen di PT Rivel Food Indonesia tidak dilakukan secara sembarangan, melainkan berdasarkan analisis kebutuhan tenaga kerja yang matang. Proses ini dimulai dengan identifikasi kebutuhan sumber daya manusia yang dilakukan oleh tim *Human Resource Development* (HRD) bersama dengan manajemen, yang kemudian dirumuskan dalam bentuk perencanaan rekrutmen.

Perencanaan rekrutmen ini mencakup identifikasi posisi yang kosong atau baru dibutuhkan, kualifikasi yang diperlukan, serta metode rekrutmen yang akan digunakan. PT Rivel Food Indonesia menggunakan dua pendekatan dalam proses rekrutmen, yakni rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal. Rekrutmen internal biasanya diterapkan untuk posisi yang sebelumnya telah ada dan diisi oleh karyawan lain, seperti promosi atau rotasi jabatan, dengan mempertimbangkan kinerja dan potensi karyawan yang sudah ada. Pendekatan ini dinilai efisien karena karyawan internal telah memahami budaya kerja perusahaan dan lebih cepat beradaptasi dengan tanggung jawab baru.

Sementara itu, rekrutmen eksternal digunakan untuk mengisi posisi baru yang belum pernah ada sebelumnya atau ketika tidak ada kandidat yang sesuai dari internal perusahaan. Rekrutmen eksternal dilakukan melalui berbagai saluran, seperti platform pencarian kerja, media sosial, kerja sama dengan lembaga pendidikan atau pelatihan, serta melalui rekomendasi profesional. Dengan kombinasi kedua metode ini, perusahaan berusaha menjaga keseimbangan antara pengembangan potensi internal dan pembaruan sumber daya manusia melalui tenaga kerja baru dari luar perusahaan.

Dalam tahapan seleksi, PT Rivel Food Indonesia menerapkan pendekatan yang komprehensif dengan mempertimbangkan tiga aspek utama, yaitu:

- a. Pengetahuan (*knowledge*) – mengacu pada pemahaman calon karyawan terhadap bidang kerja yang akan dijalani, termasuk pengetahuan teknis maupun konseptual.
- b. Keterampilan (*skills*) – merujuk pada kemampuan praktis calon karyawan dalam menjalankan tugas-tugas tertentu sesuai dengan deskripsi pekerjaan.
- c. Sikap (*attitude*) – mencerminkan perilaku, motivasi, etika kerja, serta kesesuaian karakter individu dengan budaya dan nilai-nilai perusahaan.

Metode seleksi yang digunakan untuk menilai aspek-aspek tersebut meliputi wawancara mendalam, tes kemampuan teknis, dan pengamatan langsung terhadap sikap serta komunikasi calon karyawan selama proses berlangsung. Wawancara dilakukan tidak hanya oleh tim HRD, tetapi juga melibatkan atasan langsung dari posisi yang akan ditempati, guna memastikan kesesuaian secara teknis maupun interpersonal. Tes kemampuan disesuaikan dengan jenis pekerjaan, seperti tes komputer, studi kasus, atau simulasi kerja. Sedangkan pengamatan sikap dilakukan secara holistik, dari bagaimana calon karyawan berinteraksi, menunjukkan antusiasme, hingga cara mereka menyelesaikan permasalahan yang diberikan.

Keputusan akhir dalam proses seleksi bukan hanya berdasarkan skor hasil tes atau hasil wawancara semata, melainkan mempertimbangkan kecocokan antara nilai-nilai personal calon karyawan dengan budaya kerja yang dianut oleh PT Rivel Food Indonesia. Perusahaan sangat menekankan pentingnya kesesuaian karakter agar tercipta sinergi yang baik dalam tim kerja dan organisasi secara keseluruhan. CEO menegaskan bahwa seseorang yang unggul secara teknis namun tidak sesuai secara budaya cenderung akan mengalami kesulitan dalam jangka panjang.

Sebagai bentuk komitmen terhadap kualitas rekrutmen dan seleksi, evaluasi terhadap efektivitas proses seleksi dilakukan secara berkala. Evaluasi ini mencakup analisis kontribusi karyawan baru terhadap kinerja tim maupun organisasi secara keseluruhan dalam beberapa bulan pertama masa kerja. Apabila ditemukan bahwa hasil seleksi belum memberikan dampak yang diharapkan, maka perusahaan akan melakukan perbaikan pada proses seleksi selanjutnya, baik dari segi metode, kriteria, maupun pendekatan yang digunakan.

PT Rivel Food Indonesia percaya bahwa proses seleksi yang baik merupakan fondasi dari keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Dengan memiliki sistem rekrutmen dan seleksi yang tepat, perusahaan tidak hanya mampu memperoleh talenta terbaik, tetapi juga membentuk tim kerja yang solid, profesional, dan selaras dengan arah perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan terus berkomitmen untuk menyempurnakan proses ini demi mendukung peningkatan produktivitas, efisiensi operasional, dan pencapaian visi perusahaan secara berkelanjutan.

2. Hasil Wawancara dengan Human Resource PT Rivel Food Indonesia

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak Human Resource (HR) PT Rivel Food Indonesia, diperoleh gambaran bahwa proses rekrutmen di perusahaan ini dilaksanakan secara terencana dan terstruktur, meskipun dilakukan dengan cara yang sederhana dan praktis. Proses rekrutmen dimulai dari analisis kebutuhan tenaga kerja yang dilakukan secara internal oleh

tim HR, yang mencakup identifikasi terhadap posisi yang dibutuhkan, jumlah karyawan yang diperlukan, serta waktu perekrutan yang tepat. Perencanaan ini disesuaikan dengan pertumbuhan bisnis, kapasitas produksi, serta kebutuhan operasional harian perusahaan.

Namun demikian, perusahaan lebih mengandalkan rekrutmen internal, khususnya melalui referensi atau rekomendasi dari karyawan yang sudah bekerja di dalam perusahaan, dibandingkan dengan menggunakan metode rekrutmen terbuka atau eksternal. HR menyampaikan bahwa sistem referensi dianggap lebih efisien, baik dari segi waktu maupun biaya, karena calon karyawan yang direkomendasikan biasanya sudah memiliki pemahaman awal tentang lingkungan kerja di perusahaan melalui rekan mereka yang telah lebih dahulu bergabung. Selain itu, metode ini juga dinilai mampu meminimalkan risiko ketidaksesuaian budaya kerja, karena karyawan lama cenderung merekomendasikan individu yang mereka yakini cocok dengan karakter dan nilai-nilai perusahaan.

Dalam hal ini, PT Rivel Food Indonesia tidak memiliki metode rekrutmen khusus atau formal seperti melalui platform pencari kerja, job fair, atau kerja sama dengan lembaga pendidikan, melainkan lebih mengedepankan pendekatan informal dan berbasis jaringan internal. Proses rekrutmen dilakukan dengan tahapan yang relatif singkat dan sederhana, yaitu melalui seleksi awal berupa pemeriksaan profil atau latar belakang kandidat yang direkomendasikan, lalu dilanjutkan dengan wawancara.

Proses seleksi yang digunakan juga cukup sederhana. Seleksi hanya dilakukan melalui satu tahap wawancara, yang dilaksanakan secara online menggunakan platform video conference. Wawancara ini biasanya dilakukan oleh perwakilan HR dan, dalam beberapa kasus, melibatkan supervisor atau kepala bagian terkait jika diperlukan. Meskipun sederhana, proses wawancara ini dirancang untuk menggali dua aspek utama dari calon karyawan, yaitu sikap (*attitude*) dan kemampuan dasar (*basic competency*). Menurut HR, aspek sikap seperti kejujuran, tanggung jawab, semangat kerja, kemampuan beradaptasi, dan etika kerja memiliki nilai lebih dibandingkan keterampilan teknis tertentu. Hal ini dikarenakan keterampilan teknis masih dapat dikembangkan melalui pelatihan internal, sementara sikap kerja merupakan bagian dari karakter yang lebih sulit untuk dibentuk dalam waktu singkat.

Pihak HR juga menyampaikan bahwa meskipun metode seleksi ini tampak sederhana, namun sejauh ini dinilai cukup efektif dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan. Efektivitas tersebut dilihat dari kualitas hasil kerja dan kontribusi langsung para karyawan baru terhadap proses bisnis perusahaan setelah mereka bergabung. Penilaian terhadap keberhasilan seleksi tidak hanya dilakukan pada saat awal penerimaan, tetapi juga dipantau secara berkelanjutan melalui evaluasi kinerja setelah karyawan menjalani masa kerja tertentu. Karyawan yang menunjukkan performa baik biasanya akan diberikan kesempatan untuk berkembang lebih jauh, termasuk kemungkinan promosi atau penambahan tanggung jawab.

Salah satu indikator keberhasilan dari proses rekrutmen dan seleksi di PT Rivel Food Indonesia adalah tingkat turnover (pergantian) karyawan yang

tergolong rendah. HR menyebutkan bahwa sebagian besar karyawan yang direkrut melalui referensi cenderung bertahan lebih lama, karena mereka sudah mengetahui ekspektasi kerja dan memiliki ikatan sosial awal dengan tim yang ada. Selain itu, penambahan karyawan melalui proses rekrutmen yang dijalankan terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan performa perusahaan, khususnya dalam aspek penjualan. Peningkatan jumlah tenaga kerja operasional berbanding lurus dengan peningkatan kapasitas produksi dan distribusi, yang pada akhirnya turut memperkuat daya saing perusahaan di pasar.

Namun demikian, HR juga menekankan bahwa proses rekrutmen yang baik tidak akan berarti tanpa upaya mempertahankan karyawan berkinerja baik. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya fokus pada perekrutan, tetapi juga memperhatikan aspek retensi karyawan, seperti penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, sistem penghargaan yang adil, serta peluang pengembangan diri. Strategi ini penting agar karyawan yang telah terbukti memberikan kontribusi positif dapat tetap bertahan dan terus berkontribusi terhadap pertumbuhan jangka panjang perusahaan.

Secara keseluruhan, PT Rivel Food Indonesia menjalankan proses rekrutmen dan seleksi yang sederhana namun efektif, dengan menekankan pada kecepatan, efisiensi, serta kesesuaian karakter calon karyawan dengan budaya organisasi. Meskipun pendekatannya tidak terlalu formal atau kompleks, namun terbukti mampu menghasilkan tenaga kerja yang produktif, loyal, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

3. Hasil Wawancara dengan Admin Penjualan PT Rivel Food Indonesia

Hasil wawancara dengan Admin Penjualan ini mengungkapkan bahwa proses rekrutmen di PT Rivel Food Indonesia berlangsung sangat sederhana dan informal. Tahapan yang dijalankan juga sederhana hanya berupa pengiriman CV dan wawancara yang dilakukan secara online melalui Zoom. Informasi mengenai rekrutmen didapatkan melalui jalur internal, yaitu referensi dari rekan yang sudah bekerja di perusahaan tersebut.

Proses seleksi juga tidak kompleks, hanya menilai isi CV dan kesiapan kerja calon karyawan. Metode ini dinilai sudah cukup memadai oleh pihak admin karena dirasa mampu memenuhi kebutuhan tenaga kerja secara cepat. Tingkat turnover karyawan menurut pengamatan admin tergolong rendah.

Adanya proses rekrutmen dinilai penting, terutama saat perusahaan mengalami kekurangan karyawan. Penambahan tenaga kerja melalui rekrutmen dipandang membantu mempercepat pekerjaan dan meningkatkan efektivitas dalam divisi penjualan.

4. Hasil Wawancara dengan Admin Packing PT Rivel Food Indonesia

Dari hasil wawancara dengan Admin *Packing* dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen di divisi *packing* PT Rivel Food Indonesia dilakukan secara sederhana dan informal. Tahapan awalnya hanya meliputi pengiriman CV dan dilanjutkan dengan wawancara (interview) secara online melalui Zoom. Proses seleksi hanya berfokus pada wawancara untuk menilai pengalaman dan kemampuan calon karyawan.

Informasi lowongan pekerjaan umumnya diperoleh dari jaringan pertemanan atau kenalan yang sudah bekerja di perusahaan, menunjukkan bahwa

rekrutmen internal (referensi) masih dominan. Meskipun sederhana, proses ini dianggap sudah cukup tepat dan sesuai oleh pihak admin.

Adanya rekrutmen dinilai cukup membantu, terutama ketika terdapat kebutuhan tenaga kerja tambahan. Pihak admin juga menyatakan bahwa rekrutmen bisa meningkatkan efektivitas kerja serta mendukung pencapaian target jika dilakukan secara cepat dan tepat sasaran. Meskipun demikian, tingkat *turnover* di bagian packing tidak tergolong tinggi, namun adanya rekrutmen dirasa dapat membantu pekerjaan.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Bagaimana perencanaan rekrutmen karyawan di PT Rivel Food Indonesia?

Perencanaan dalam suatu kegiatan tentu harus dilakukan guna mendapat hasil yang maksimal. Menganalisis dan merumuskan setiap Keputusan dilakukan pada proses perencanaan guna mendapatkan *output* yang sesuai. Yang diterapkan oleh PT Rivel Food adalah perencanaan berupa pengumpulan data internal seperti posisi kosong dan juga kebutuhan SDM perusahaan, serta juga melakukan analisis kualifikasi guna kesesuaian kinerja karyawan dan prestasi perusahaan nantinya.

Bagaimana strategi seleksi karyawan di PT Rivel Food Indonesia?

Strategi seleksi karyawan yang diterapkan oleh PT Rivel Food Indonesia dilakukan dengan pendekatan yang cukup sederhana, baik dari sisi sumber rekrutmen, metode rekrutmen, maupun teknik seleksi. Berdasarkan keterangan dari empat narasumber dan didukung oleh teori yang relevan, strategi yang digunakan dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Sumber Rekrutmen:

PT Rivel Food Indonesia mengandalkan sumber internal dalam mencari kandidat baru. Proses ini dilakukan melalui sistem referensi, di mana karyawan yang sudah bekerja di perusahaan diberikan kesempatan untuk merekomendasikan kerabat atau temannya. Pendekatan ini memang mempermudah proses seleksi, namun juga membatasi peluang bagi pelamar dari luar perusahaan.

Metode Rekrutmen:

Perusahaan menerapkan metode tertutup, yakni proses rekrutmen yang tidak dipublikasikan secara luas. Hingga saat ini, PT Rivel Food Indonesia belum memanfaatkan media terbuka seperti situs lowongan kerja atau platform digital lainnya. Seluruh proses masih berjalan secara internal melalui jaringan yang sudah ada.

Metode Seleksi:

Dalam tahap seleksi, perusahaan hanya menggunakan wawancara online sebagai alat penilaian. Tidak ada tes psikologi maupun uji kompetensi yang dilakukan. Fokus utama dari wawancara adalah untuk menilai karakter dan kesiapan calon karyawan melalui pendekatan komunikasi yang intensif. Strategi ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih mengutamakan kesesuaian kepribadian dan kemampuan berinteraksi daripada aspek teknis.

Secara keseluruhan, pendekatan seleksi yang dilakukan PT Rivel Food Indonesia masih terbatas, dengan penekanan pada proses internal dan komunikasi personal, namun berpotensi untuk dikembangkan agar bisa menjangkau kandidat yang lebih

luas dan kompetitif.

Bagaimana rekrutmen dan seleksi dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan?

Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Martoyo A. et al. (2022) yang menyebutkan bahwa sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsi administratif dalam sebuah organisasi. Di PT Rivel Food Indonesia, meskipun proses rekrutmen masih terbatas pada referensi internal dan metode seleksi hanya berupa wawancara online, keberadaan karyawan baru tetap mampu menunjang kebutuhan operasional perusahaan.

Dengan kata lain, walaupun metode rekrutmen dan seleksi belum dilakukan secara terbuka atau luas, strategi ini tetap memberikan kontribusi nyata terhadap keberlangsungan dan peningkatan kinerja perusahaan. Penambahan karyawan memungkinkan pembagian tugas yang lebih merata, peningkatan efektivitas kerja, serta pelayanan yang lebih baik kepada konsumen.

KESIMPULAN

Dari hasil pengumpulan data mengenai Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis dapat mengambil Kesimpulan bahwa :

Proses rekrutmen di PT Rivel Food Indonesia sepenuhnya dilakukan oleh HRD (Human Resource Development) dan juga CEO (Chief Executive Officer). Dengan hanya menggunakan satu sumber rekrutmen yaitu sumber rekrutmen internal dimana rekrutmen dilakukan dengan pencarian kandidat melalui rotasi ataupun referensi karyawan. Rekrutmen juga dilakukan dengan metode rekrutmen tertutup dan hanya menggunakan CV (Curriculum Vitae) sebagai administrasi rekrutmen.

1. Proses seleksi juga dilakukan secara langsung oleh HRD (Human Resource Development) dan juga CEO (Chief Executive Officer) dengan hanya menggunakan satu metode seleksi yaitu wawancara. Dimana proses wawancara yang dilakukan juga melalui zoom meeting online sehingga pendekatan PT Rivel Food Indonesia dengan kandidat hanya sebatas komunikatif saja.
2. Kinerja perusahaan masih dalam tahap berkembang, penambahan karyawan melalui rekrutmen dan seleksi cukup untuk mempertahankan prestasi karyawan dan tidak menurunkan kinerja perusahaan. Kompetensi para karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan juga dirasa cukup baik sehingga perusahaan masih menerapkan strategi rekrutmen dan seleksi dengan strategi yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, R (2022). Analisis Rekrutmen dan Seleksi Collection di PT Mitra Koleksi Mandiri Kabupaten Tangerang. Universitas Pamulang : Tangerang Selatan.
- Arisky, Y., (2022). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Dealer Daya Motor Sintang. Universitas Kapuas : Kalimantan.
- Arisita,A.P. , Ismail,I., Maulana,R., & Sari,S.M. (2024). Strategi Rekrutmen Dalam Meningkatkan Keunggulan Karyawan Pada CV. Ber-K-One Join Venture PT. Sinar Sosro Bangkalan. Jurnal Dinamika Manajemen
- Barokah.F.U., dan Gunawan.A., (2023) Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. Global : Jurnal Lentera BITEP : Bekasi, Jawa Barat.

- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). "The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies". W. W. Norton & Company.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2017). *Research Methods in Education* (8th ed.). Routledge.
- Daft, R. L. (2016). *Management* (12th Edition). Cengage Learning.
- Esterina M (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia BAB 3*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah : Agam, Sumatera Barat.
- Firmansyah.A. (2018). *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- Hamidah. S (2023) *Strategi Rekrutmen dan Seleksi Guru Pada SMA Al-Hasra Depok*. Universitas Pamulang : Tangerang Selatan
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta, PT. BumiAksara.
- Husain., A. B dan Santoso, A, B (2022). *Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Cv Kirana Utama Bogor*. Jurnal Tadbir Peradaban. Universitas Pamulang, Tangerang Selatan.
- Kasmir. (2016). *Teori dan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Leedy, P. D., & Ormrod, J. E. (2019). *Practical Research: Planning and Design* (12th ed.). Pearson.
- Lilistiani.Y.F., (2020). *Rekrutmen Karyawan Perusahaan*. Fokus : Kapuas Sintang, Kalimantan Barat.
- Mangkunegara, A.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo A., et. Al (2022). *Manajemen Bisnis*. CV Tohar Media : Makassar, Sulawesi Selatan.
- Mawarni.W., Sularmi.L., (2024). *Analisis Proses Rekrutmen Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Supra Boga Lestari,TBK*. Jakarta Barat. Jakarta : Journal of Research and Publication Innovation.
- Nawawi, H. (2018). *Manajemen Strategik Organisasi Nonprofit*. Jakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurhidayah.S (2022) *Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Peduli Lampung*. UIN Raden Intan : Lampung.
- Nurjaman.K., (2020). *Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global*. Jurnal Ilmiah Manajemen : Medan, Sumatera Utara.
- Putri, L. F., Salsabila, S., Putra, S., Satriadi, S., & Abriyoso, O. A. (2023). *Strategi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Lava Cheese Tanjungpinang*. LPPM Universitas PGRI Argopuro (UNIPAR): Jember, Jawa Tengah.
- Ramadhany. D., (2020) *Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Calon Siswa Baru Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan T.P 2020/2021* UIN Sumatera Utara Medan : Sumatera Utara.
- Riyono. N., (2020) *Manajemen Strategi Rekrutmen Kader Partai Politik*. Institut Agama Islam Negeri Purwokerto : Purwokerto

- Rizal. M., (2023) Strategi Rekrutmen Pejabat Struktural di Perguruan Tinggi Indonesia Emas Group : Bandung, Jawa Barat.
- Sedarmayanti. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama.
- Setiyowati.T.A., & Atmaja.E.H., (2023) Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Kerja Freelance Di Bidang Jasa Wedding Organizer Di Kota Magelang. Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan perhotelan : Jawa Tengah.
- Solatiah.A., et.al (2022). Teknik Dan Metode Rekrutmen Sebagai Penentu Hasil Kinerja Karyawan. Jurnal Ecoment Global : Banjarmasin, Kalimantan Selatan.
- Suarti.E., (2023). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pelayanan Medis Di Rs. Citra Arafik Depok. Jurnal Cakrawala Ilmiah : Depok, Jawa Barat.
- Sugiyono (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung : ALFABETA.
- Sunarsi.D (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan.
- Sunarsi. D. (2019). Penerapan MSDM Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi dalam menyongsong Revolusi 4.0, Jurnal Ilmiah MEA. Universitas Pamulang, Tangerang Selatan.
- Supangat (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia BAB 2. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah : Agam, Sumatera Barat.
- Wati.R.,et.al (2023). Proses Rekrutmen Dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan Dan Faktornya. Niagawan : Banjarmasin, Kalimantan Selatan.