



## MODEL REKRUTMEN BERBASIS KOMPETENSI PADA BISNIS RITEL DI KOTA MEDAN

\*Rukmini<sup>1)</sup> Nurain Harahap<sup>2)</sup> Wan Dian Safina<sup>3)</sup>  
Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah  
[rukminimsi@umnaw.ac.id](mailto:rukminimsi@umnaw.ac.id)

### ABSTRACT

*The study aims to produce an abstraction model for employee recruitment. The competency based recruitment Model is expected to be practically applied to the recruitment of manpower, as an effort to reduce the unemployment rate in Medan. This research was conducted on the business sector of retail. Retail business is a business category that absorbs labor, despite its small business scale, the turnover is also small but can contribute to improve the development of the country's economy through the tax sector, this retail business is a business sector that is widely found in Indonesia. Technical analysis of data in the study using qualitative descriptive methods and conducting data collection through interviews to be able to obtain information about the recruitment model of competency based employees. It then used a quantitative descriptive method with Karl Pearson's Correlation Product Moment method to achieve recruitment outcomes on employee performance. The results showed that the recruitment applied by the company was open and online based on the company's website and the determination of levels and qualifications in accordance with the competencies set by the company.*

**Keywords:** Employee recruitment; Competency based employee recruitment Model; Retail Business

### PENDAHULUAN

Masalah pengangguran dewasa ini merupakan topik terbesar di setiap daerah. Di propinsi Sumatera utara khususnya di beberapa kota, dan di kabupatennya banyak terdapat pengangguran yang nyata dan pengangguran yang terselubung, pengangguran pada usia sekolah, pengangguran yang memiliki skill maupun un skill. Tingginya tingkat pengangguran dewasa ini disebabkan karena rendahnya pertumbuhan lapangan usaha dibandingkan dengan pertumbuhan sumber daya manusia. Tingginya jumlah para pencari kerja yang memiliki skill dan un skill menjadi pemicu besarnya tingkat pengangguran. Disisi lain rendahnya tingkat pertumbuhan ekonomi juga sebagai penghambat pembangunan ekonomi diberbagai sektor. Semakin tinggi pertumbuhan SDM maka akan mendorong kenaikan permintaan akan barang kebutuhan sehari – hari. Akibat dari kenaikan permintaan akan barang-barang keperluan sehari-hari ini akan memotivasi pertumbuhan usaha di sektor ritel seperti Indomaret. Perusahaan ini banyak tumbuh menjamur dan berkembang di beberapa daerah kota dan pinggiran kota. Perusahaan ritel ini merupakan salah satu sektor usaha yang dapat menyerap banyak tenaga kerja di berbagai daerah khususnya di Sumatera utara. Untuk dapat diterima dan bekerja di sektor tersebut diperlukan suatu teknik atau cara bagaimana kebijakan rekrutmen karyawan di perusahaan tersebut, untuk itu perlu dilakukan sebuah penelitian tentang bagaimana kebijakan rekrutmen perusahaan ritel dan bagaimana model abstraksi dalam perekrutan SDM nya.

Yang menjadi Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana mendesain Model Rekrutmen Karyawan Berbasis Kompetensi pada Bisnis Ritel di Medan ?
2. Bagaimana mengurangi tingkat persaingan dalam mendapatkan kesempatan kerja pada Bisnis Ritel di Medan ?
3. Apakah Model Rekrutmen Karyawan Berbasis Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bisnis Ritel di Medan ?

Tujuan penelitian ini secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Mendesign Model Rekrutmen Karyawan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas.



2. Mengurangi tingkat persaingan dalam mendapatkan kesempatan kerja pada usaha Bisnis Ritel.

Dewasa ini sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam suatu perusahaan. Karena Sumber daya manusia adalah sumber daya penggerak yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan.

Pengertian sumber daya manusia adalah personalia atau pegawai atau tenaga kerja. Manajemen Sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang di arahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. [1] (Fahmi, Irham .2016).

Manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat melakukan aktivitas usaha sesuai dengan visi, misi, tujuan dan sasaran perusahaan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Defenisi Rekrutmen**

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia berkualitas adalah melalui sistem rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.

Rekrutmen diartikan sebagai “ Suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan”. [2] (Mardianto, Adi. 2014).

Untuk dapat memperoleh SDM yang berkualitas dan dengan jumlah yang memadai, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan SDM tersebut. Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen merupakan :” Proses mencari, menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi”. [3] (Singodimejo, 2010)

Tujuan utama rekrutmen adalah memperoleh calon tenaga kerja yang *qualified*. Tenaga kerja yang berkualitas, memiliki kompetensi dibidangnya. Peran rekrutmen adalah membangun persediaan tenaga kerja baru yang potensial yang dapat digunakan organisasi pada saat dibutuhkan. Dengan demikian rekrutmen SDM didefinisikan sebagai “ Praktik atau aktivitas yang dilakukan organisasi dengan tujuan utama mengidentifikasi, dan memikat pegawai yang potensial/*qualified*”. [4] ( Kaswan, 2014).

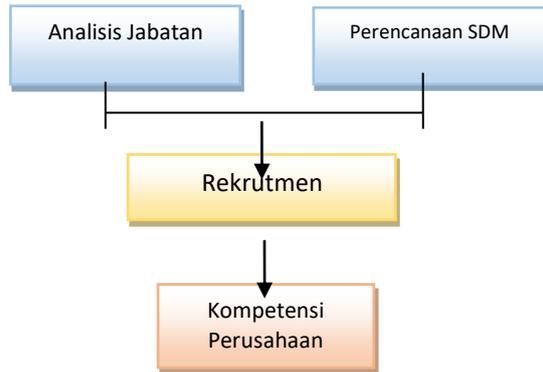
Tujuan utama dari rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen untuk merekrut, memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak calon yang berhasil di kumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan peluang mendapatkan calon terbaik akan semakin besar.

### **Model Rekrutmen Karyawan Berbasis Kompetensi**

Model Rekrutmen Karyawan adalah suatu model yang dipergunakan untuk merekrut calon tenaga kerja yang diharapkan untuk dapat bekerja dalam sebuah perusahaan. Model Rekrutmen Karyawan berbasis kompetensi adalah suatu model yang digunakan untuk merekrut karyawan berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan. Model perekrutan ini mencari calon tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.



### Pendekatan Pemecahan Masalah



### METODELOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan dalam meneliti kondisi objek yang alamiah dengan menggunakan instrumen kunci, analisis data bersifat induktif kualitatif, dimana hasil penelitian lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Teknik pengumpulan data dengan studi literatur, observasi, dan wawancara. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan suatu model rekrutmen pegawai yang dapat diaplikasikan dalam dunia kerja.

Untuk mendapatkan data yang akurat diperlukan informasi dari informan peneliti, yakni :

1. Informan kunci
2. Informan Utama
3. Informan pendukung.

Ada empat kriteria dalam menentukan informan kunci (Martha & Kresno , 2016) :

- a. Harus menjadi peserta aktif dalam kelompok, organisasi atau budaya yang diteliti.
- b. Harus terlibat dalam budaya yang diteliti saat ini. Penekanan saat ini sangat penting, karena jangan sampai informan kunci lupa dengan masalah yang akan diteliti.
- c. Harus memiliki waktu yang memadai. Informan kunci tidak cukup hanya memiliki kemauan, namun dapat memberikan informasi kapanpun saat dibutuhkan.
- d. Harus menyampaikan informasi dengan bahasa sendiri (natural).

Informan Kunci dalam hal ini adalah kepala personalia atau *human resources*. Sedangkan penentuan informan utama adalah seseorang yang mengetahui secara teknis dan detail tentang masalah yang akan diteliti, informan utama dalam penelitian ini karyawan tetap PT Indomarco Primatama.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

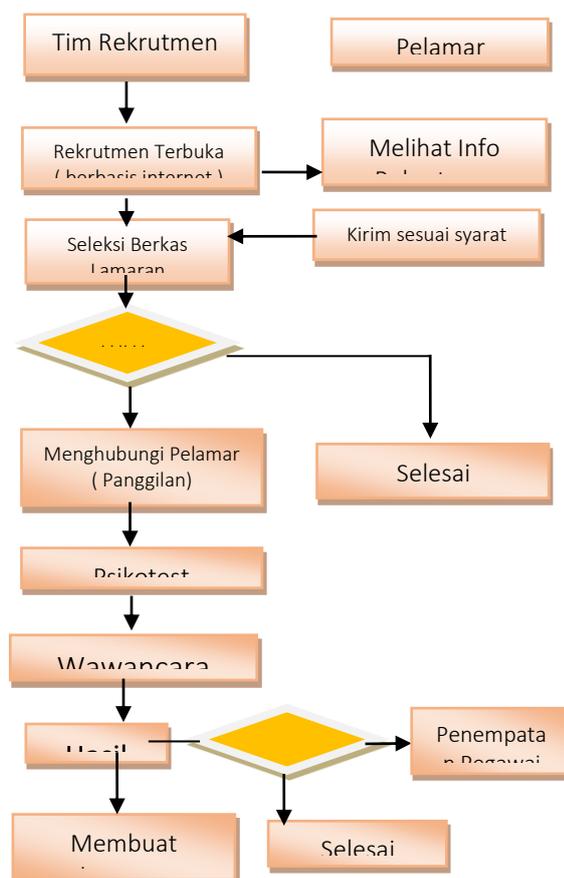
Penelitian ini dilakukan pada salah satu bisnis ritel yang terbesar yang berada di Medan, yaitu bisnis ritel yang dikelola oleh PT Indomarco Primatama. Dari hasil observasi dilapangan dan wawancara dengan informan inti, informan utama dan informan tambahan diperoleh informasi bahwa rekrutmen di PT Indomarco Primatama bersifat terbuka dan online pada situs resmi indomaret.

Rekrutmen karyawan di PT Indomarco Primatama bersifat terbuka. Hasil Perekrutan karyawan tergantung pada proses rekrutmen, proses seleksi dan penentuan kompetensi yang harus dimiliki oleh calon pelamar. Dalam menghadapi persaingan bebas di era industri 4.0 ini PT Indomarco dalam merekrut SDM nya dituntut untuk merekrut calon karyawan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan. Proses rekrutmen karyawan merupakan suatu kegiatan yang sangat vital bagi perusahaan, perekrutan SDM yang berkualitas yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan akan mampu mengelola perusahaan



dengan efektif dan efisien. Keakuratan perekrutan karyawan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan, hal ini akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kompetensi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu kompetensi yang baik juga akan membantu perusahaan meningkatkan budaya kerja yang tinggi. PT Indomarco merekrut karyawan dengan memperhatikan beberapa indikator rekrutmen antara lain adalah “ dasar sumber penarikan karyawan, sumber karyawan dan metode penarikan karyawan , kemudian dilanjutkan dengan proses seleksi dengan indikator tingkat pendidikan, pengalaman, psikotes dan Tes wawancara. Kemudian PT Indomarco menentukan kompetensi yang harus dimiliki oleh SDM nya adalah pengetahuan, keterampilan , pengalaman dan kecakapan.

Pengelolaan bisnis ritel harus didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal, berpotensi, loyalitas dan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Bisnis ritel ini harus dikelola oleh sumberdaya manusia (SDM) yang mampu menciptakan keunggulan bersaing sebelum terjun ke pasar sasaran. Pengelolaan Bisnis ritel ini berbeda dibandingkan dengan pengelolaan perusahaan lain, bisnis ini membutuhkan kesiapan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki pengetahuan dan keterampilan, baik soft skill maupun hard skill dalam hal mengelola penjualan ritel dan sekaligus harus memiliki kepekaan dalam melihat peluang pasar agar dapat ber kompetensi dalam mempertahankan keberlanjutan usaha. Sedangkan untuk melihat Kinerja SDM nya dapat dinilai melalui hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi. Model rekrutmen karyawan dapat dilihat pada gambar 3.1 Model Rekrutmen Karyawan



Gambar 3.1 Tahapan penentuan rekrutmen karyawan dimulai dari adanya keinginan pelamar untuk melamar pekerjaan pada bisnis ritel.



Pelamar mencari dan melihat informasi tentang rekrutmen karyawan. Berdasarkan informasi dari pegawai atau pihak yang berkompeten didapat informasi bahwa rekrutmen karyawan bersifat terbuka dan informasinya dapat diperoleh melalui situs resmi indomaret. Setelah mendapat info tersebut, pelamar mengirim surat lamaran kerja sesuai dengan persyaratan lamaran. Surat lamaran yang masuk kemudian diseleksi berkasnya, apakah berkas tersebut sesuai dengan persyaratan lamaran yang dituju. Apabila berkas lamaran memenuhi persyaratan administrasi, maka tim rekrutmen memutuskan bahwa pelamar dinyatakan lulus. Kemudian tim rekrutmen menghubungi pelamar atau memanggil pelamar untuk mengikuti tes selanjutnya, yaitu psikotes. Sedangkan Pelamar yang dinyatakan tidak lulus, maka proses rekrutmennya selesai.

Bagi pelamar yang telah mengikuti psikotes, kemudian mengikuti tes wawancara. Apabila nyatakan lulus maka tim rekrutmen melakukan penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki calon karyawan. Sedangkan pelamar yang tidak memenuhi persyaratan psikotes dan wawancara dinyatakan tidak lulus dan proses rekrutmen selesai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk menghasilkan model abstraksi rekrutmen karyawan. Model rekrutmen berbasis kompetensi yang diharapkan dapat secara praktis diaplikasikan dalam perekrutan tenaga kerja, sebagai upaya mengurangi tingkat pengangguran di Kota Medan. Penelitian ini dilakukan pada sektor usaha Bisnis Ritel. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal yaitu:

1. Rekrutmen karyawan di PT Indomarco Prismatama bersifat terbuka dan online pada situs resmi indomaret.
2. Rekrutmen karyawan dilakukan dengan beberapa tahapan, yaitu melalui proses mengisi form pendaftaran pelamar secara online, seleksi berkas lamaran, kemudian apabila berkas pendaftaran pelamar dinyatakan lulus, pelamar diwajibkan untuk mengikuti psikotes, kemudian mengikuti wawancara.
3. Apabila dari hasil psikotes dan wawancara pelamar dinyatakan lulus, maka dilakukan penempatan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
4. Adanya training karyawan baru dan penandatanganan kontrak kerja.

## REFERENSI

- Aziz, T.A., Maarif, M. S., & Sukmawati, S. (2017). *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No. 2, hal.1
- Fahmi, Irham .2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Bandung :CV AlfaBeta.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Mardianto, Adi. 2014. *Recruitment Management Optimizing Recruitment Strategy*. Jakarta: Pinastika Publisher.
- Martha, E., & Kresno (2016) *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Rajawali Press.
- Nasution, M. D. T. P., Siahaan, A. P. U., Rossanty, Y., & Aryza, S. (2018). Entrepreneurship Intention Prediction using Decision Tree and Support Vector Machine. In *Proceedings of the Joint Workshop KO2PI and The 1st International Conference on Advance & Scientific Innovation*.
- Singodimejo,2010. *Rekrutmen Kaswan*. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.



- Sugiono.(2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:PT. Alfabet dst.
- Wahyudi, D., Ferine, K. F., & Siyo, K. (2019, August). Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Institusi Pendidikan Di Kota Binjai. In *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)* (Vol. 2, No. 1).
- Wulandari, R. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5, No. 4, hal. 2
- [www.indomaret.co.id](http://www.indomaret.co.id)