

Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Acep Samsudin¹, Budi Prabowo², Ahmad Zaky N³

Della Anzelia Sitanggang⁴, Dewi Rahmania Yulianti⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas

Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

22042010125@student.upnjatim.ac.id¹, 22042010213@student.upnjatim.ac.id²,

22042010238@student.upnjatim.ac.id³

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the influence of the recruitment and selection process on employee performance in various company contexts. In this study, researchers collected data from several sources, including questionnaires distributed to a number of companies or institutions. Data analysis shows that the recruitment and selection process has a significant effect on employee performance. Quality employee candidates can result from an effective recruitment process, while a careful selection process can ensure that the selected candidates match the company's needs and criteria. In addition, this research also notes that recruitment methods that primarily use recommendations have weaknesses, such as late feedback after interviews. Therefore, it is recommended that companies consider recruitment methods, such as using print or electronic advertisements to publicize available positions.

The results of this research have important implications for human resource management and companies in order to optimize the employee recruitment and selection process to improve a company's performance. Apart from that, this research also estimates other factors that influence employee performance, such as education, experience and motivation. Overall, this research helps companies manage their human resources in a competitive business environment more effectively.

Keywords : recruitment process, selection, employee performance.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengkaji pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan diberbagai konteks perusahaan. Dalam studi ini, peneliti mengumpulkan data dari beberapa sumber, termasuk kuisioner yang disebarkan kepada sejumlah perusahaan atau institusi. Analisis data menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Calon karyawan yang berkualitas dapat dihasilkan dari proses rekrutmen yang efektif, sedangkan proses seleksi yang cermat dapat memastikan bahwa calon yang dipilih sesuai dengan kebutuhan dan kriteria perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga mencatat bahwa metode rekrutmen yang utama menggunakan rekomendasi memiliki kelemahan, seperti umpan balik yang terlambat setelah wawancara. Maka, disarankan agar perusahaan mempertimbangkan metode rekrutmen, seperti penggunaan iklan cetak atau elektronik sebagai publikasi posisi yang tersedia. Hasil penelitian ini mempunyai implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia dan perusahaan guna mengoptimalkan proses rekrutmen dan seleksi karyawan untuk meningkatkan kinerja sebuah perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga memperkirakan faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti pendidikan, pengalaman, dan motivasi. Secara menyeluruh, penelitian ini membantu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia mereka dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dengan lebih efektif.

Kata kunci : proses rekrutmen, seleksi, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Menurut King dan Vaiman (2019), manajemen sumber daya manusia pada sebuah organisasi dapat mengatur mekanisme atau sistem merekrut kandidat yang diinginkan untuk keberhasilan pencapaian kinerja organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam kemajuan dan keberhasilan perusahaan dari sektor manapun yang beroperasi. Pengelolaan SDM yang efektif dapat dilakukan dengan melaksanakan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan yang efektif tersebut salah satunya dengan proses rekrutmen dan seleksi yang efektif.

Salah satu faktor kunci dalam menentukan kesuksesan dan citra perusahaan secara menyeluruh adalah kinerja pegawai. Kinerja karyawan berdampak secara langsung pada produktivitas perusahaan. Erat kaitannya antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Proses rekrutmen membuat sebuah perusahaan menemukan individu yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sementara seleksi ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan bakat mereka.

Selain itu yang menjadi elemen penting dalam manajemen SDM adalah penilaian kinerja karyawan. Adanya evaluasi kinerja memungkinkan sebuah perusahaan dapat memahami pencapaian karyawan dan membuat keputusan mengenai mutasi, promosi bahkan pemutusan hubungan kerja. Maka, perusahaan perlu memiliki sebuah proses rekrutmen dan seleksi yang efektif untuk memastikan pekerjaan dengan penempatan individu yang sesuai, sehingga kinerja dapat semakin optimal. Proses rekrutmen dan seleksi yang efisien dalam sektor pendidikan tinggi sangat penting, karena berpengaruh terhadap kualitas pendidikan yang diberikan oleh institusi tersebut. Memberikan wawasan berharga tentang bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui proses rekrutmen dan seleksi yang lebih baik. Seleksi yang cermat, pemahaman tentang calon karyawan, dan keahlian yang relevan memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan, baik di sektor swasta maupun publik, untuk memiliki strategi efektif dalam rekrutmen, seleksi, dan pelatihan guna meningkatkan kinerja dan efisiensi mereka.

Dalam upaya untuk mencapai kinerja yang optimal, peran rekrutmen dan seleksi yang efektif dalam pengelolaan SDM tidak boleh diabaikan. Dengan memahami pentingnya aspek-aspek ini, organisasi dapat mencapai kesuksesan yang lebih besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Manajemen juga harus melakukan pemilihan kandidat yang memenuhi syarat karena individu yang sesuai dengan keterampilan kerjanya tepat tergantung pada proses rekrutmen dan seleksi yang efektif. Hal ini akan membantu mendapatkan individu yang sesuai dengan tempat dan waktu di organisasi. Pada dasarnya, penelitian ini menguji hubungan antara proses rekrutmen dan seleksi dengan kinerja organisasi dan menjelaskan proses hubungan ini terjadi.

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

Rekrutmen dan seleksi merupakan proses dalam pengambilan keputusan dalam konteks penerimaan sumberdaya karyawan, dalam hal ini efektivitas diukur melalui peningkatan kinerja karyawan dan organisasi. Ini mencakup peningkatan produktivitas, peningkatan moral karyawan, dan penurunan turnover karyawan. Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif dapat mencapai hasil ini melalui penjarangan kandidat yang tepat, penilaian yang objektif, dan pengambilan keputusan yang tepat.

Proses ini juga menyangkut dalam hal eksplorasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas proses rekrutmen dan seleksi. Faktor-faktor ini dapat mencakup faktor internal seperti budaya organisasi dan kebijakan HR, serta faktor eksternal seperti kondisi pasar kerja dan regulasi pemerintah. Mengidentifikasi dan mengerti faktor-faktor ini penting untuk mengoptimalkan proses rekrutmen dan seleksi.

Berbagai teknik dan alat yang digunakan dalam proses rekrutmen dan seleksi juga dibahas dalam tinjauan ini. Ini dapat mencakup teknik penjarangan seperti tes psikologi dan wawancara, serta alat seperti perangkat lunak HR dan sistem manajemen kandidat. Pemahaman tentang teknik dan alat ini dapat membantu organisasi memilih metode yang paling efektif dan efisien untuk proses rekrutmen dan seleksi mereka.

Menurut Marwansyah dalam (Rosento, 2018) mengatakan bahwa Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya "

Menurut Fahmi (2016.25) mengemukakan bahwa - Recruitment sering juga disebut dengan penarikan tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja (recruitment) merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan

Menurut Handoko dalam (Suparm, 2017) mengatakan bahwa Penarikan (rekrutmen) merupakan proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan". Sementara itu seleksi menurut Veithzal Rivai (2008, 170) seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Jadi setelah dilaksanakannya proses rekrutmen maka langkah selanjutnya ialah melaksanakan proses seleksi yang dalam hal ini adalah seleksi karyawan. Menurut Agus Sunyoto (2008, 48), proses seleksi adalah upaya untuk menarik individu yang dianggap memiliki potensi untuk beradaptasi dengan pekerjaan yang ditawarkan. Mereka dianggap mampu menunjukkan kinerja yang diharapkan oleh pimpinan organisasi.

Menurut Marhis dan Jackson (2006, 261), seleksi merupakan proses pemilihan individu yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi suatu posisi pekerjaan di dalam suatu organisasi. Seleksi calon karyawan merujuk pada

proses pemilihan individu yang memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan. Kegiatan seleksi dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi jumlah pelamar sehingga dapat mendapatkan calon karyawan yang memiliki kualitas terbaik. Tanpa adanya karyawan berkualitas, mencapai keberhasilan bagi perusahaan akan menjadi suatu tantangan yang sulit.

Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi dianggap sebagai langkah yang tak kalah pentingnya dibandingkan dengan berbagai proses manajerial lainnya yang terdapat dalam suatu organisasi perusahaan.

Sumber-Sumber Rekrutmen

Sumber rekrutmen sendiri dapat dibedakan sesuai dengan jalurnya yaitu ada yang melalui jalur internal, seperti rekomendasi dari anggota internal perusahaan ataupun eksternal dengan menaruh info lowongan kerja melalui media massa contohnya pada jobstreet, koran ataupun lain sebagainya.

a. Sumber Rekrutmen Internal

Hal-hal yang meliputi perekrutan secara internal yaitu :

1. Promosi, dimana dalam hal ini berarti mempromosikan internal organisasi ke dalam jabatan yang lebih tinggi dengan gaji serta tanggung jawab yang lebih tinggi pula
2. Transfer , dalam hal ini internal organisasi di pindahkan pada posisi kedudukan yang sama namun dengan tempat yang berbeda sesuai dengan tempat yang kosong
3. Iklan internal, dimana para internal perusahaan akan didorong untuk mengisi lamaran di dalam perusahaan agar dapat mengisi kekosongan jabatan
4. Pemanggilan kembali mantan pekerja untuk mengerjakan kekosongan tugas yang ada dalam suatu perusahaan.

b. Sumber Rekrutmen Eksternal

1. Konsultan perekrutan sumberdaya manusia, disini perusahaan akan menyewa pihak swasta atau pihak ketiga untuk menyeleksi rekrutmen guna dijadikan karyawan pada suatu organisasi perusahaan
2. Perekrut profesional. Dalam kasus ini perusahaan menyewa seorang perekrut untuk mencari sumberdaya manusia yang paling mumpuni di bidangnya untuk memenuhi permintaan karyawan di sebuah organisasi perusahaan
3. Iklan publik, seperti halnya iklan lowongan pekerjaan biasanya dituliskan kualifikasi pekerja dan jobdesk yang akan di kerjakan pada suatu organisasi perusahaan
4. Perekrutan fresh graduate dari sebuah perguruan tinggi, dimana perusahaan akan melakukan survey pencarian dengan memperhatikan nilai ipk serta pengalaman mahasiswa selama perkuliahannya.

Seleksi

Menurut Veithzal Rivai (2008, 170) seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Jadi setelah dilaksanakannya proses rekrutmen maka langkah selanjutnya ialah melaksanakan proses seleksi yang dalam hal ini adalah seleksi karyawan. Proses seleksi, menurut Agus Sunyoto (2008, 48), merupakan upaya untuk mengidentifikasi individu yang dianggap memiliki potensi untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang ditawarkan. Mereka dianggap mampu menunjukkan unjuk kerja sesuai dengan harapan pimpinan organisasi.

Proses seleksi, menurut Marhis dan Jackson (2006, 261), adalah tahapan dalam pemilihan individu yang memenuhi kualifikasi yang diperlukan untuk mengisi lowongan pekerjaan di suatu organisasi. Seleksi calon karyawan merujuk pada langkah-langkah dalam memilih individu yang memenuhi kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan. Kegiatan seleksi dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi jumlah pelamar sehingga dapat menghasilkan calon karyawan terbaik. Tanpa adanya karyawan berkualitas, perusahaan akan menghadapi kesulitan untuk mencapai keberhasilan.

Jadi dalam seleksi juga melibatkan penyaringan yang bertujuan untuk memisahkan mana kandidat yang potensial dan yang tidak terlalu potensial. Berikut adalah faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan ketika melakukan seleksi.

1. Mengumpulkan informasi yang relevan dari pelamar.
2. Menganalisis, mengatur, dan mengevaluasi informasi pelamar
3. Menilai setiap pelamar untuk menentukan kesesuaian mereka
4. Memberikan informasi tentang perusahaan kepada pelamar untuk membuat keputusan untuk bekerja di perusahaan.

METODE PENELITIAN

Beberapa jurnal penelitian terkait dengan seleksi dan rekrutmen karyawan menunjukkan pendekatan kualitatif. Jurnal pertama mengadopsi pendekatan kualitatif dan tinjauan pustaka untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang pengaruh seleksi, rekrutmen, dan keterampilan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Jurnal kedua menekankan pentingnya validitas dan reliabilitas data dengan mengintegrasikan metode eksperimental dan teknik analisis data untuk menguji hipotesis penelitian mereka dalam kerangka konsep proses rekrutmen dan seleksi. Sementara itu, jurnal ketiga menerapkan teknik statistik canggih seperti analisis regresi dan analisis faktor untuk mengungkapkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dalam upaya meningkatkan rekrutmen dan seleksi serta kinerja karyawan di PT. SnepacShipping. Jurnal keempat menggunakan pendekatan metodologi studi kasus untuk menyelidiki fenomena yang kompleks dalam konteks kehidupan nyata terkait dengan penerapan tindakan afirmatif dalam rekrutmen dan seleksi di lembaga kepolisian.

Terakhir, jurnal kelima menunjukkan keunggulan pendekatan metode campuran dengan memadukan analisis kuantitatif untuk memberikan pemahaman yang lebih lengkap dan holistik tentang pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja teknis karyawan di PT. Telkom Akses North Surabaya. Dengan berbagai pendekatan metodologi ini, penelitian-penelitian ini telah memberikan wawasan yang berharga tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks seleksi dan rekrutmen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Jika proses rekrutmen berjalan lancar dan efisien, sesuai dengan indikator seperti menentukan jumlah dan kualifikasi calon, mengisi formulir permohonan, melaksanakan tes kecerdasan, mengadakan tes bakat, wawancara, tes kesehatan, serta menerima atau menolak calon karyawan, hal ini akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Proses rekrutmen yang efektif akan menghasilkan pegawai yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Apabila karyawan mampu menerapkan dan menjalankan keterampilan yang sesuai dengan indikator tertentu, seperti kemampuan untuk menetapkan tugas, menentukan prosedur terbaik, dan menentukan ukuran tugas yang optimal, hal ini akan memiliki dampak positif pada kinerja mereka. Keahlian yang dimiliki oleh karyawan akan memiliki pengaruh pada cara mereka bekerja dan bagaimana mereka berkontribusi kepada perusahaan.

Peningkatan Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai

Siklus rekrutmen dan seleksi dilakukan secara khusus karena akan mempengaruhi kinerja pekerja. Dampak kualitas kerja harus terlihat dalam hasil kerja yang dicapai oleh para perwakilan setelah melalui serangkaian siklus pendaftaran dan seleksi. Setelah bekerja di organisasi, sifat pekerjaan yang diberikan kepada perwakilan dalam penugasan yang ditunjuk akan dievaluasi. Sifat pekerjaan yang representatif harus terlihat ketika perwakilan menghadapi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari cara para perwakilan menangani permasalahan, sifat pekerja harus terlihat. Selain itu, perwakilan yang menyelesaikan tugas sehari-hari dalam organisasi dapat menunjukkan dan menerapkan energinya dalam pekerjaannya. Apabila karyawan sudah mengeluarkan energi dalam dirinya, maka akan berdampak positif dalam melakukan aktivitas sehari-hari dan akan mempengaruhi sifat pekerjaan.

Organisasi ini terutama membantu pelaksanaan latihannya melalui kolaborasi, sehingga perwakilan diharapkan dapat mengembangkan kapasitas mereka dalam menyelesaikan latihan organisasi dengan menggunakan kerja sama. Perwakilan bekerja sama untuk mengambil pilihan yang paling ideal. Dengan

kerjasama, korespondensi antar pekerja ditata untuk bekerja dengan peningkatan pemikiran atau kontemplasi baru. Terlebih lagi, ketika perwakilan bekerja sama untuk menyelesaikan tugas-tugas organisasi, hal ini memberikan keringanan karena diselesaikan bersama oleh individu-individu dalam organisasi yang dapat melihat dan menilai dorongan pekerja. Pekerja yang melangkah dan melakukan hal-hal positif tentunya memberikan manfaat tambahan bagi organisasi dan dirinya sendiri.

Semua tugas yang diminta oleh perintis hanya sesekali dipahami dengan cara yang harus diambil untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga memerlukan dorongan yang cukup untuk mempertimbangkan bagaimana menyelesaikan tugas tersebut. Ketika perwakilan melaksanakan dorongan besar dalam organisasi, pemimpin organisasi menyukainya, namun mitra dan orang-orang di tempat kerja juga menyukainya. Proses pendaftaran dan penentuan sangat penting untuk mendapatkan angkatan kerja yang bersertifikat, dapat diandalkan dan partisipatif.

KESIMPULAN

Rekrutmen dan seleksi mempengaruhi pelaksanaan pekerja di sebuah perusahaan. Proses rekrutmen yang baik dan penentuan yang hati-hati dapat menghasilkan pekerja yang lebih berkualitas, memiliki tingkat keandalan yang tinggi terhadap organisasi, dan dapat memberikan komitmen positif kepada perusahaan.

Terlebih lagi, dampak positif ini juga dapat dilihat dari cara pekerja menyelesaikan kewajibannya, kemampuan mereka untuk mengesampingkan tugas, mengikuti metodologi terbaik, dan menentukan jumlah penugasan yang ideal. Keterampilan yang digerakkan oleh para perwakilan juga dapat berdampak pada gagasan pekerjaan mereka dan cara mereka mengatasi hambatan dalam pekerjaan mereka.

Selain itu, upaya yang terkoordinasi dan kolaborasi antar perwakilan juga dapat mempengaruhi presentasi mereka, sehingga bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan yang berwibawa dapat memberikan manfaat tambahan bagi organisasi dan pekerja sebenarnya.

Secara keseluruhan, siklus pendaftaran dan seleksi yang baik adalah cara untuk mendapatkan perwakilan yang berkualitas, teguh, dan siap memberikan komitmen positif kepada perusahaan. Selain itu, upaya yang terkoordinasi antar pekerja juga dapat memperkuat pamerannya dan memberikan manfaat bagi asosiasi secara keseluruhan. Selanjutnya, perusahaan harus fokus dan bekerja pada proses pendaftaran, penentuan dan kerjasama antar perwakilan untuk lebih mengembangkan pelaksanaan dan efisiensi.

DAFTAR PUSTAKA

Aldhuhoori, R., Almazrouei, K., Sakhrieh, A., Al Hazza, M., & Alnahhal, M. (2022). The Effects of Recruitment, Selection, and Training Practices on Employee Performance in the Construction and Related Industries. *Civil Engineering Journal*, 8(12), 3831-3841.

As-Syirkah: Islamic Economics & Finacial Journal

Volume 3 Nomor 2 (2024) 608 – 615 E-ISSN 2962-1585

DOI: 10.56672/assyirkah.v3i2.229

- Baruno, A. D., & Permatasari, L. N. The Influence of Recruitment and Selection Process on Technical Employee Performance in Pt. Telkom Akses North Surabaya. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(1).
- Chong, D. (2022). The Effect of Employee Selection, Recruitment and Employee Skills on Employee Performance. *International Journal of Advanced*
- Girsang, R. M., Tarigan, W. J., & Sipayung, T. (2023). The effect of recruitment and selection on employee performance. *Enrichment: Journal of Management*, 13(1), 95-106.
- Multidisciplinary*, 1(2), 94-101.
- Otoo, I. C., Assuming, J., & Mensah Agyei, P. (2018). Effectiveness of recruitment and selection practices in public sector higher education institutions: Evidence from Ghana.