

PENTINGNYA REKRUTMEN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Gio Yuyun Samosir¹, Pandapotan Sitompul², Elvin Susanto Telaumbanua³,
Veronika Amfotis⁴, Morhen Harianja⁵, Lamtiur Siburian⁶

^{1,2,3,4,5,6}Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Katolik Santo Thomas Medan, Sumatera Utara

Email: yuyunaja11333@gmail.com¹, pandapotan@ust.ac.id², elvinsiganteng@gmail.com³,
veronikaamfotisveronika@gmail.com⁴, morhenjeremiaharianja09@gmail.com⁵,
siburianlamtiur@gmail.com⁶

ABSTRACT

Recruitment is one of the main functions of human resource management that plays a crucial role in determining the quality of employees within an organization. This study aims to analyze the relationship between recruitment and employee performance improvement. The research method used is descriptive qualitative through a literature review, examining various books and scholarly journals related to the topic. The results indicate that effective recruitment significantly contributes to employee performance. Proper recruitment ensures that individuals are placed according to their competencies and skills (the right man in the right place), which enhances productivity, motivation, and job satisfaction. Conversely, errors in the recruitment process may lead to poor performance, high turnover, and increased organizational costs. Therefore, companies need to design a structured, professional, and technology-adaptive recruitment strategy in order to acquire high-quality employees who can support the achievement of organizational goals.

Keywords: Employee Performance, Recruitment, Human Resource Management

ABSTRAK

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan penting dalam menentukan kualitas karyawan suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara rekrutmen dengan peningkatan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif melalui studi kepustakaan, dengan mengkaji berbagai literatur, buku, dan jurnal ilmiah yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen yang efektif berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen yang tepat akan menempatkan individu sesuai dengan kompetensi dan keahliannya (the right man in the right place), sehingga mampu meningkatkan produktivitas, motivasi, serta kepuasan kerja. Sebaliknya, kesalahan dalam proses rekrutmen dapat berdampak pada rendahnya kinerja, meningkatnya turnover, serta pemborosan biaya perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang strategi rekrutmen yang terstruktur, profesional, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi, agar dapat memperoleh karyawan berkualitas yang mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Rekrutmen, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, manajemen sumber daya manusia memegang peran penting dalam kesuksesan organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang baik tergambar pada pencapaian kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan

nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja menjadi landasan pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan termasuk deskripsi kerja, jenjang karir dan motivasi kerja. Deskripsi kerja adalah penjabaran kerja, jabatan dan tanggung jawab pekerja. Menurut Handoko(2008:29) deskripsi kerja merupakan suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang dan aspek-aspek pekerjaan lainnya. Jika perusahaan membuat deskripsi kerja yang jelas maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan. Jenjang karir adalah jalan yang dilewati seorang karyawan untuk maju kebagian yang lebih tinggi dengan tanggung jawab yang lebih besar. Tan (2008:2) berpendapat bahwa karir adalah perjalanan perubahan individu dalam melewati pengalaman kerja dengan jabatan-jabatan yang berbeda dalam suatu organisasi.

Kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memikirkan cara untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan perusahaan dalam menjalankan tugasnya dengan hasil yang maksimal.

Kualitas sumber daya manusia pada setiap pekerja bergantung pada kualitas kerangka kerja perusahaan, jika kerangka rekrutmennya baik, maka perusahaan mendapatkan pekerja yang memiliki sumber daya manusia berkualitas tinggi (Prastiwi et al., 2022). Sebaliknya, jika kerangka rekrutmennya buruk, maka perusahaan akan menanggung kerugian, sebab sumber daya yang didapatkan oleh perusahaan tidak sesuai target yang diharapkan. Sangat penting untuk diperhatikan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran yang krusial dalam mendukung kesuksesan tujuan perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia mempunyai peran krusial dalam sebuah perusahaan yang melibatkan seluruh aktivitas dan implementasi untuk mencapai tujuan dan target perusahaan (Rahayu, 2020). Sebagai upaya untuk memperluas kerangka rekrutmen, banyak perusahaan saat ini memanfaatkan sosial media sebagai salah satu bagian dari proses rekrutmen. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Bagus et al (2023), perusahaan dapat menggunakan media sosial seperti Instagram dan Facebook sebagai salah satu platform rekrutmen eksternal yang dapat membantu menjangkau calon karyawan potensial yang lebih luas, selain dari platform online seperti HHRMA dan Job Street yang telah terbukti andal. Namun, penggunaan media sosial dalam proses rekrutmen dapat menimbulkan risiko bias seleksi. Rekruter mungkin cenderung mencari kandidat yang memiliki profil serupa dengan diri mereka atau memiliki minat yang sama, sehingga mengabaikan kandidat yang memiliki kualifikasi lebih baik. Selain itu, informasi yang ditemukan di media sosial mungkin dapat memicu bias dan diskriminasi yang tidak seharusnya terjadi di dalam proses rekrutmen. Dalam rangka mengoptimalkan penggunaan media sosial sebagai platform rekrutmen, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami dampak negatifnya serta mengidentifikasi strategi yang efektif dalam meminimalkan risiko bias seleksi dan diskriminasi.

Rekrutmen merupakan proses mencari dan menarik calon pelamar kerja yang dianggap memiliki keterampilan serta mampu untuk bekerja di perusahaan sebagai karyawan (dalam Lina, 2020). Proses ini juga mencakup kegiatan lain seperti mendeskripsikan jabatan dan melakukan spesifikasi pekerjaan, kegiatan tersebut bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh karyawan yang akan direkrut (Kurdi et al., 2022). Tujuan perekrutan tidak hanya mendapatkan pelamar dalam jumlah besar, tetapi juga menghindari biaya pada proses seleksi personal yang besar karena banyaknya pelamar tidak memenuhi syarat, yang mungkin disebabkan oleh penggunaan teknologi yang luas (Noe et al., 2021). Meskipun terdapat penelitian yang menyatakan bahwa jumlah pelamar yang banyak dapat menjadi beban bagi perusahaan, penelitian lain justru menunjukkan hasil yang bertentangan dan menyatakan bahwa jumlah pelamar yang banyak justru memberikan manfaat bagi perusahaan karena dapat meningkatkan kemungkinan perusahaan mendapatkan karyawan terbaik. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Satriyani & Atmaja (2021) menjelaskan bahwa suatu proses rekrutmen yang berhasil menarik banyak pelamar dapat meningkatkan probabilitas perusahaan mendapatkan karyawan

terbaik. Penelitian lain yang dilakukan oleh Abdullah & Musliadi (2021) juga menjelaskan bahwa dalam tahap rekrutmen, semakin banyak jumlah pelamar diharapkan semakin baik karena akan memperbesar kesempatan perusahaan untuk memilih calon karyawan terbaik dari kumpulan data pelamar tersebut. Dalam rangka memperluas pemahaman tentang hubungan antara jumlah pelamar dalam proses rekrutmen dan kualitas karyawan yang direkrut, diperlukan penelitian lebih lanjut. Hal ini diharapkan dapat memberikan pandangan yang lebih terperinci dan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam melaksanakan rekrutmen karyawan yang efektif dan efisien. Secara umum, proses perekrutan karyawan pada tiap-tiap perusahaan berbeda, baik dari sisi strategi maupun jumlah pelamar, seperti yang dijelaskan oleh Surianti & Edi (2018) yang menunjukkan adanya variasi dalam proses perekrutan karyawan, tapi pada dasarnya proses ini merupakan pemilihan karyawan yang tepat sehingga memenuhi kebutuhan organisasi. Semakin baik proses rekrutmen, semakin tinggi pula perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Namun, masih banyak perusahaan yang menganggap rekrutmen hanya sebatas proses administratif. Padahal, tanpa strategi rekrutmen yang tepat, perusahaan berisiko mengalami tingginya turnover, rendahnya produktivitas, hingga kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada pentingnya rekrutmen sebagai salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Wirawan (2015:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Rivai (2015:14) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya upah/imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Torang (2014:74) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Menurut Mathis dan Jackson (2006:65) manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut. Menurut Amir (2015:005) Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009:67) merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian

karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Untuk dapat mengetahui kinerja karyawan mengalami peningkatan atau penurunan dibutuhkan indikator kinerja, seperti yang dikemukakan oleh: Sutrisno (2016:151) ada 6 indikator kinerja karyawan yaitu: a) Hasil Kerja; Meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. b) Pengetahuan Pekerjaan; Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja. c) Sikap; Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. d) Tanggung Jawab; Merupakan bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang. e) Disiplin; Yaitu taat pada hukum yang berlaku karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja. f) Inisiatif ; Suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan, sifat inisiatif mendapatkan perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik.

Rekrutmen merupakan suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Rivai (2016) rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Armstrong (2014) rekrutmen adalah proses menemukan dan mencocokkan orang-orang yang dibutuhkan dan cocok dengan perusahaan atau organisasi. Menurut Siagian (2016) rekrutmen sebagai suatu proses menarik, mencari, serta menemukan pelamar yang memiliki kemampuan guna dipekerjakan dalam sebuah perusahaan. Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan (Kasmir, 2016:93). Tujuan dari rekrutmen digunakan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang profesional, memperoleh dan menyediakan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi dan syarat untuk kebutuhan perusahaan. Menurut Sinambela (2017:121) tujuan rekrutmen adalah sebagai berikut: Tujuan dari rekrutmen digunakan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang profesional, memperoleh dan menyediakan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi dan syarat untuk kebutuhan perusahaan.

Menurut Sunyoto (dalam Roidah, 2020), rekrutmen didefinisikan sebagai aktivitas yang bertujuan untuk menemukan dan menarik pelamar untuk bergabung dengan sebuah perusahaan proses ini melibatkan identifikasi kualifikasi, keahlian, kemampuan, motivasi, dan pengetahuan pelamar yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Soetrisno (dalam Sudarta et al., 2022) rekrutmen didefinisikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mencari, mengadakan, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu perusahaan.

Menurut Sinambela (2017:121) tujuan rekrutmen adalah sebagai berikut: a) Tujuan utama rekrutmen adalah menemukan pelamar-pelamar berkualifikasi yang akan tetap bersama organisasi dengan biaya yang paling minimum; b) Menghasilkan pegawai yang merupakan pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan organisasi sampai jangka waktu yang wajar; c) Upaya rekrutmen hendaknya mempunyai efek domino, yakni dampak yang ditimbulkan menjadi positif dan membangun citra umum organisasi yang semakin membaik, dan bahkan pelamar harus memiliki kesan positif terhadap organisasi dan produk-produknya; d) Memenuhi prinsip *the right man, on the right place, at the right time*. Melalui rekrutmen akan diperoleh karyawan yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, sebagaimana telah merencanakan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2011:41) ada beberapa indikator yang dibutuhkan dalam perekrutan yakni: 1. Sumber-sumber rekrutmen, dapat dilaksanakan dengan 2 sumber yakni: a) Sumber rekrutmen internal; Karyawan terbaik yang dipilih guna mengisi jabatan yang kosong dapat diperoleh dari intern perusahaan. Posisi yang kosong ini bisa diserahkan kepada karyawan yang dipandang pantas, sehingga bisa memotivasi karyawan tersebut dan karyawan lainnya agar bekerja lebih baik. Secara internal, pengisian posisi ini bisa dilaksanakan dengan adanya rotasi, demosi, atau promosi. Rotasi ialah perpindahan jabatan dilevel yang sama. Demosi ialah penurunan jabatan sementara

promosi ialah kenaikan jabatan. b) Sumber rekrutmen eksternal; Rekrutmen eksternal ialah perekrutan yang bersumber dari luar perusahaan.

Seluruh perusahaan membutuhkan perekrutan dari luar perusahaan jika tidak ada karyawan intern yang dianggap pantas guna mengisi kekosongan jabatan yang diperlukan. Rekrutmen ini juga dibutuhkan apabila perusahaan menjalankan ekspansi bisnis yang mengakibatkan peningkatan kebutuhan tenaga kerja. 2. Metode-metode rekrutmen yakni; a) Metode terbuka; Metode yang pelaksanaan rekrutmennya diinformasikan dengan iklan di media masa. Ini dilakukan guna memperoleh banyak lamaran, supaya kesempatan mendapatkan karyawan yang andal dan baik menjadi semakin besar. b) Metode tertutup; Metode yang pelaksanaan rekrutmennya di kalangan terbatas, yakni hanya untuk orang-orang dan karyawan tertentu saja, supaya lamaran yang masuk tidak banyak sehingga akan kesulitan mendapatkan karyawan yang sesuai.

Menurut Suwanto dan Prisia (2011:68) proses rekrutmen dapat diuraikan sebagai berikut: a) Memperjelas posisi melalui perekrutan. “Terdapat pandangan bahwa perekrutan perlu dilakukan secara terus menerus untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualifikasi maksimal, tanpa mempertimbangkan adanya kekosongan posisi tertentu”; b) Memeriksa dan memperbarui uraian pekerjaan serta spesifikasi pekerjaan untuk posisi yg dibutuhkan; c) Mengidentifikasi sumber-sumber dari pelamar yang memenuhi syarat; d) Memilih cara komunikasi yang paling efektif untuk menarik pelamar yang memenuhi syarat.

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada. Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada. Proses rekrutmen saat ini memiliki beberapa istilah populer yaitu job analysis, job description, job specification, 1. Job Analysis (Analisis Jabatan); Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, ketrampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan, 2. Job Description (Uraian Jabatan); Menurut Yoder (dalam Moekijat, 2010) mengatakan bahwa uraian jabatan adalah mengihktisarkan fakta pelepasan tercapai organisasi sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang semakin efektif sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan profesionalisme dalam bidang manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bisnis atau sebagai suatu mekanisme pengintegrasian sumberdaya manusia agar berbagai tujuan individu, dan masyarakat. Manajemen fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis. 3. Job Specification (Persyaratan Jabatan); Persyaratan pekerjaan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik (Moekijat,2010), 4. Job Evaluation (Penilaian Jabatan); Menurut Moekijat (2010) penilaian jabatan adalah kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari jabatan dengan jabatan lainnya. 5. Job Classification (Penggolongan jabatan); Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama (Moekijat, 2010).

Hubungan Rekrutmen dengan Kinerja

Rekrutmen yang baik akan menghasilkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang sesuai (right man in the right place). Dengan demikian, efektivitas rekrutmen memiliki hubungan erat dengan peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan (Hasibuan, 2019). Rekrutmen dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat dan saling memengaruhi. Rekrutmen adalah proses strategis untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai kebutuhan organisasi, sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja nyata yang ditunjukkan oleh individu dalam melaksanakan tugasnya. Hubungan keduanya dapat dijelaskan melalui beberapa aspek berikut: 1. Kesesuaian Kompetensi dengan Tugas (Job Fit) Rekrutmen yang baik akan menghasilkan tenaga kerja yang sesuai dengan spesifikasi jabatan. Ketika kompetensi karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, maka mereka mampu

bekerja lebih efektif, efisien, dan produktif. Kesesuaian ini juga mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan kualitas hasil kerja. 2. Motivasi dan Kepuasan Kerja: Karyawan yang merasa ditempatkan pada posisi sesuai minat dan keahliannya cenderung lebih termotivasi. Proses rekrutmen yang transparan dan adil juga meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai sejak awal masuk ke perusahaan. Motivasi dan kepuasan tersebut berdampak langsung pada peningkatan kinerja. 3. Loyalitas dan Turnover: Rekrutmen yang tepat akan menghasilkan karyawan yang cocok dengan budaya organisasi. Karyawan yang sesuai dengan nilai dan budaya perusahaan akan lebih loyal dan bertahan lebih lama. Hal ini mengurangi tingkat turnover dan biaya rekrutmen ulang, sehingga organisasi dapat mempertahankan kinerja stabil. 4. Produktivitas Organisasi: Kinerja karyawan yang baik merupakan akumulasi dari proses rekrutmen yang berhasil. Jika setiap individu yang direkrut adalah orang yang tepat, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Sebaliknya, jika rekrutmen gagal, maka perusahaan akan menanggung beban karyawan yang tidak kompeten, sehingga kinerja perusahaan menurun. 5. Adaptasi terhadap perubahan: Di era digital dan globalisasi, organisasi membutuhkan karyawan yang adaptif terhadap perubahan. Rekrutmen yang selektif memastikan perusahaan memperoleh SDM yang mampu belajar cepat, menguasai teknologi, dan berinovasi. Hal ini berdampak pada kinerja jangka panjang organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui berbagai sumber, seperti jurnal, review literatur, buku dan penelitian terdahulu yang mendukung dasar teoritis penelitian. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai proses rekrutmen dan pelatihan karyawan yang diterapkan oleh perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Di zaman globalisasi ini, dunia sedang mendapati kemajuan yang sangat cepat sehingga mendatangkan perubahan bagi beberapa segi kehidupan. Terutama adalah perekonomian serta manajemen Indonesia yang terkena efek globalisasi. Perusahaan harus bisa bekerja lebih unggul dalam menghasilkan barang dan jasa bermutu agar dapat bersaing dan produk yang diciptakan pun mesti memiliki kualitas yang bagus.

Dalam rangka memajukan daya saing dan kualitas perusahaan, perlu kenaikan kualitas dan peningkatan kinerja karyawan yang harus menjadi utama di era globalisasi saat ini, memiliki cara kerja yang benar akan membantu mencapai hasil dengan efektif dan efisien, lalu membantu mencapai tujuan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tentunya tidak akan terlepas dari peranan sumber daya manusia yang dimiliki, terutama mengenai kinerja yang dihasilkan. Kinerja yang baik dari karyawan akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dapat diukur dengan satuan kuantitatif maupun kualitatif baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dicapai dalam kurun waktu tertentu. Untuk mencapai kinerja optimal, perusahaan harus memiliki strategi yang efektif dalam rekrutmen dan pelatihan karyawan.

Rekrutmen merupakan proses yang terdiri dari berbagai aktivitas untuk menemukan dan menarik individu yang memiliki motivasi, kompetensi, kemampuan, serta pengetahuan yang dibutuhkan guna mengisi kekosongan jabatan yang telah diidentifikasi dalam tahap perencanaan sumber daya manusia. Proses ini dimulai dari pencarian calon potensial hingga pengumpulan dokumen lamaran kerja (Sudiro, 2011). Selaras dengan pendapat tersebut, menurut Hanggraeni (2012), rekrutmen merupakan proses mencari dan menarik pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai dengan posisi tertentu dalam organisasi. Melalui kegiatan ini, organisasi berupaya mengumpulkan sebanyak mungkin kandidat yang memenuhi kriteria (talent pool), yang nantinya akan diseleksi untuk memperoleh calon terbaik

Rekrutmen adalah elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki hubungan erat dengan peningkatan kinerja karyawan. Rekrutmen adalah proses strategis untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai kebutuhan organisasi, sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja nyata yang ditunjukkan oleh individu dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu Perusahaan harus mengintegrasikan strategi rekrutmen yang selektif untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2023) dengan judul Pengaruh rekrutmen dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung. Hasil penelitian menunjukkan Rekrutmen dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Nurbaiti Oktavia (2022) dengan judul Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN VII) di Bekri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Imam Sunyoto (2018) dengan judul Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Radana Bhaskara Finance. Tbk. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. rekrutmen dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Radana Bhaskara Finance. Tbk, bahwa R^2 diperoleh sebesar 0,27 atau 27 %, hal ini dapat dijelaskan bahwa variabel rekrutmen dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Radana Bhaskara Finance. Tbk. dan sisanya 73 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti seperti Intensif pegawai dan lain sebagainya. Dan sesuai dengan rumusan masalah maka besarnya pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja secara simultan yaitu sebesar 27 %, Model regresi berganda yang diperoleh : $Y = 1,511 + 0,098 X_1 + 0,194 X_2$. Dari data-data tersebut didapat bahwa faktor pelatihan yang mempunyai kontribusi yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Radana Bhaskara Finance. Tbk, jika faktor rekrutmen konstan, maka kenaikan sebesar satu-satuan pada pelatihan menghasilkan kenaikan kinerja sebesar 0,194 satuan.

Berdasarkan penelitian diatas memberikan gambaran bahwa pentingnya menerapkan rekrutmen yang efektif dan tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus menginvestasikan sumber daya dalam proses rekrutmen dan pengembangan karyawan guna mencapai keunggulan kompetitif dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Dalam suatu organisasi pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mencapai tujuan dalam suatu perusahaan. Bagaimana seharusnya perusahaan dapat mencari, mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Rekrutmen yang tepat sangat penting dalam meningkatkan daya saing organisasi. Rekrutmen berperan sebagai fondasi utama dalam membangun kinerja karyawan. Rekrutmen yang baik dan benar sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada di dalam organisasi. Dengan rekrutmen yang baik dan benar akan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkinerja yang baik, berkualitas dan berkompetensi untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas proses rekrutmen menentukan kualitas SDM yang masuk, dan kualitas SDM inilah yang menjadi faktor utama dalam pencapaian kinerja individu maupun organisasi. Dengan kata lain, rekrutmen yang efektif menghasilkan karyawan yang tepat, dan karyawan yang tepat akan menciptakan kinerja optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H., & Musliadi, D. (2021). Pengaruh Seleksi Dan Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sigli Kabupaten Pidie. In Jurnal Real Riset | (Vol. 3, Issue 1).
- Abror, M. (2020). Pengaruh rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yen's Delight di Samarinda. Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL, 152-161.
- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Deepublish, Ed.). Deepublish.

- Alhudhori, M. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 18(3), 654-658.
- Amir, M. F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra wacana media.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice—13th Edition*.
- Bagus, I., Artha, A., Manuaba, K., Sudarmawan, W. E., Shanty, K., & Parwati, M. (2023). Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Kayumanis Jimbaran Private Estate and Spa Analysis of Employee Recruitment and Selection Implementation Processes at Kayumanis Jimbaran Private Estate and Spa. *Jurnal Pariwisata Dan Bisnis*, 02, 696–707. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i3>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga. *Internatinal Journal*, 4(2), 42-58.
- Chandra, D. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (Bps) Provinsi Lampung. *Jurnal Ilmiah Gema Ekonomi*, 13(1 April), 2121-2130.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber dan Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 143.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Hermawan, I., Idris, M., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM*, 3(4). Jakarta. Salemba 4
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers, 72.
- Lestari Pratiwi Sitanggang, Ayu Trisanti, Ritawati Sirait, Pandapotan Sitompul, & Donalson Silalahi. (2025). Operations Management Strategy To Improve Efficiency And Service Quality Through Decision Support System. *Journal of Economics and Business (JECOMBI)*, 6(01), 72–82. Retrieved from <https://jecombi.seaninstitute.or.id/index.php/JECOMBI/article/view/108>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management: Manajemen sumber daya manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat, 72.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.
- Nuhung, A. P. Pengaruh Rektumen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.
- Rifai, Verthzal (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sunyoto, I. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Radana Bhaskara Finance. Tbk. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widodo Eko, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Pelajar.
- Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Penelitian)*.