

TEKNIK DAN METODE REKRUTMEN SEBAGAI PENENTU HASIL KINERJA KARYAWAN

Anisa Sholathiah¹

Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin
sholathiaha@gmail.com

Retno Puji Lestari²

Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin
pjlstrretno@gmail.com

Shanty Komalasari³

Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin
shantekomalasari@uin-antasari.ac.id

ABSTRACT

Reliable human resource management is a good thing for a company to have in order to be able to estimate and plan what they needed. One of the factors that can make a company run well is the existence of superior and quality employees. However, to get the desired employees, firstly, HRM must identify which recruitment they need to use, such as predicting what the company's needs will be and then choosing what techniques and methods they want to use. The purpose of this study is to analyze how appropriate the techniques and methods used during recruitment are on employee performance results. The method determined to conduct this study is a literature study which is applied by combining all sources related to the topic of the problem in a systematic and interconnected manner. The results obtained in this study are true that the recruitment techniques and methods used by companies when recruiting can be used as determinants of employee performance. It is proven by how mature HR is in estimating and knowing the company's needs, the better the recruitment will be prepared as well as the employees obtained.

Keywords: Industry, Organization, Performance, Recruitment, Selection.

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia yang handal merupakan suatu hal yang bagus untuk dimiliki oleh suatu perusahaan agar dapat memperkirakan serta merencanakan apa saja yang dibutuhkan. Salah satu faktor yang bisa membuat perusahaan bisa berjalan dengan baik yaitu adanya karyawan yang unggul dan berkualitas. Namun, untuk mendapatkan karyawan seperti yang diinginkan tersebut, MSDM harus terlebih dahulu mengidentifikasi perekrutan yang perlu mereka gunakan, contohnya seperti memprediksi apa kebutuhan perusahaan dan kemudian memilih teknik dan metode seperti apa yang ingin digunakan. Tujuan dari studi ini yaitu untuk menganalisa seberapa tepat teknik dan metode yang digunakan saat rekrutmen terhadap hasil kinerja karyawan. Metode yang ditentukan untuk melakukan studi ini yaitu studi pustaka yang diaplikasikan dengan cara menggabungkan seluruh sumber yang berhubungan dengan topik permasalahan dengan sistematis dan saling berhubungan. Hasil yang didapatkan pada studi ini yaitu benar adanya bahwa teknik dan metode rekrutmen yang digunakan oleh perusahaan ketika melakukan perekrutan bisa untuk dijadikan penentu dari kinerja karyawan. Dibuktikan dengan seberapa matang MSDM memperkirakan dan mengetahui kebutuhan perusahaan, maka semakin bagus pula rekrutmen yang akan disiapkan juga karyawan yang didapatkan.

Kata Kunci: Industri, Kinerja, Organisasi, Rekrutmen, Seleksi.

1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang direncanakan dengan baik tentunya akan memberikan hasil yang sangat berdampak besar pada usaha untuk meraih sasaran suatu perusahaan (Murtie, 2012).

Agar dapat membantu sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya, MSDM mempunyai peran untuk ikut serta menolong perusahaan dalam beberapa kegiatan, salah satunya yaitu seleksi dan rekrutmen. Kegiatan ini ada agar perusahaan bisa mendapatkan,

mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang unggul serta berkualitas (Ambarini, 2011). Hariwijaya (2017) menyebutkan, dalam paradigma yang terbaru, karyawan mempunyai peran penting sebagai sumber kekuatan dalam sebuah perusahaan.

Rekrutmen

Sebagai salah satu bagian yang penting di dalam MSDM, rekrutmen ada dikarenakan perusahaan membutuhkan karyawan sesuai dengan klasifikasi yang harus dipenuhi. Pada saat rekrutmen dilakukan terdapat beberapa hal yang harus dilampirkan pada iklan lowongan pekerjaan, contohnya seperti persyaratan karyawan yang diinginkan, dan pekerjaan, dan keterampilan yang dimilikinya harus sesuai dengan apa yang diperlukan (Murtie, 2012). Menurut Sudiro (2020), rekrutmen atau perekrutan yaitu suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencari serta memikat seseorang yang sedang mencari pekerjaan beserta motivasi, kemampuan, serta pemahaman yang diperlukan agar tertutupnya kelemahan yang didapatkan saat merencanakan sumber daya manusia.

Hasibuan (2014) menyebutkan, rekrutmen merupakan kegiatan mencari, serta mendorong calon pelamar supaya bersedia untuk mendaftar pekerjaan dalam sebuah perusahaan. Aamodt (2016) menambahkan, salah satu langkah penting untuk mendapatkan karyawan yaitu dengan menggunakan rekrutmen yang memiliki tujuan untuk menarik orang yang tepat agar melamar dalam pekerjaan yang diperlukan. Menurut Hariwijaya (2017), rekrutmen merupakan suatu kegiatan rutin dari sebuah perusahaan dengan melakukan penyebaran informasi serta membuka jalan untuk orang-orang yang ingin melamar pekerjaan dan bergabung dengan mereka. Pendapat lainnya dari Mardianto (2014) mengatakan bahwasanya rekrutmen yaitu cara yang digunakan untuk didapatkannya calon pekerja yang memenuhi kualifikasi serta kemampuannya dapat digunakan pada suatu perusahaan.

Spector (2012) menyampaikan bahwa untuk beberapa pekerjaan, mungkin relatif mudah untuk merekrut pelamar karena ada banyak orang yang tertarik. Namun, untuk pekerjaan yang kekurangan karyawan, perusahaan harus mengeluarkan banyak upaya untuk menarik orang yang tepat untuk mengisi lowongan pekerjaannya. Beberapa metode dapat digunakan untuk merekrut pelamar dalam posisi yang kosong, terkadang diperlukan sedikit usaha, seperti memasang pemberitahuan lowongan posisi di situs web perusahaan atau mengunggahnya di situs web pencarian kerja. Tindakan lain mungkin memerlukan upaya penuh seperti, mencari serta mewawancarai pelamar yang berpotensi pada suatu perguruan tinggi.

Ada pula pendapat dari Kasmir (2016), rekrutmen adalah suatu kesibukan yang dilakukan untuk memikat setiap calon karyawan agar mau melamar ke perusahaan dengan persyaratan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan pendapat Thamrin (2019), rekrutmen dalam sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan yaitu sebagai berikut:

- a. Dapat menarik pelamar yang kompeten serta berminat dalam mengambil tawaran pekerjaan,
- b. Setelah pengangkatan dapat menghasilkan para karyawan yang baik serta loyal kepada perusahaan,
- c. Tujuan lainnya yaitu dengan penarikan dapat memberi efek pada citra umum perusahaan.

Melengkapi penjelasan sebelumnya Samsudin (2012) menyebutkan tujuan dari rekrutmen yaitu untuk mendapatkan para calon karyawan yang nantinya akan dipilih dan diseleksi oleh pihak manajemen dengan kualifikasi yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Berikut beberapa hal yang menjadi penyebab dilakukannya rekrutmen yaitu (Murtie, 2012):

- a. Perusahaan baru mulai berdiri,
- b. Terdapat perluasan untuk suatu usaha,
- c. Terdapat karyawan yang mengalami perpindahan ke perusahaan lainnya,

d. Adanya karyawan yang berhenti, pensiun, bahkan meninggal dunia dalam perusahaan.

Suatu proses satu jalan (*one way process*) merupakan salah satu sebutan lain untuk rekrutmen. Sebutan itu ada dikarenakan dalam mencari para calon karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, terdapat sebuah pendekatan yang disebut dengan pendekatan *prospecting theory of recruitment* (teori perekrutan pencarian). Namun, seperti yang telah diketahui pada umumnya yang mencari perusahaan sebagaimana perusahaan mencari mereka itu adalah calon karyawan dan manajer sendiri (Sudiro, 2020). Sumber rekrutmen yaitu suatu lokasi ataupun tempat di mana proses perekrutan dilakukan ataupun tempat yang terdapat karyawan yang diinginkan ada. Sumbernya dalam terbagi menjadi dua, yaitu sumber internal yang meliputi *database* karyawan dan *job posting*. Serta sumber eksternal yang meliputi rekrutmen dari kampus, perserikatan kerja, juga agen kerja dan *headhunter* (Wicaksana et al., 2020).

Purnaya (2016) menyebutkan bahwa terdapat dua acara yang dapat dikerjakan untuk melakukan rekrutmen, yaitu dengan cara internal dan eksternal. Berikut ini pembahasannya:

a. Internal

Dengan cara internal para karyawan dapat mengisi posisi yang kosong dengan mencari dan menyeleksi karyawan yang berada di dalam perusahaan.

1) *Job Postings*

Merupakan teknik dalam rekrutmen yang dimana perusahaan mengumumkan bahwa terdapat posisi yang kosong dalam perusahaan, hal ini memberikan kesempatan bagi para pegawai yang berada di perusahaan untuk bersaing serta mengajukan lamaran kerja secara formal.

2) Referensi Manajemen

Mereferensikan karyawan yang dianggap berpotensi yang telah diakui kemampuannya oleh karyawan lain yang ada dalam perusahaan merupakan penggambaran yang tepat

untuk menggambarkan cara ini agar karyawan yang berpotensi bisa memperlihatkan keahliannya.

3) Serikat Buruh

Teknik ini kurang banyak digunakan di Indonesia, tetapi pada negara-negara yang telah maju, teknik ini cukup sering digunakan. Pada organisasi serikat buruh, para anggota mempunyai solidaritas serta memiliki hak dan hakikat yang setara jika disandingkan dengan manajemen. Oleh sebab itu pihak manajemen beserta serikat buruh seharusnya memiliki visi yang sama agar dapat mencapai tujuan serta sasaran dalam organisasi.

b. Eksternal

Dengan cara eksternal yaitu berusaha menarik para calon pelamar yang berasal di luar perusahaan.

1) Pelamar Langsung dan Referensi

Para calon pelamar datang langsung ke perusahaan walaupun perusahaan tidak mempublikasikan bahwa terdapat lowongan pekerjaan.

2) Iklan Surat dan Kabar Majalah

Media ini sangat efektif dalam mencari calon pelamar untuk direkrut. Dalam penggunaan media ini diperlukan 2 publikasi yaitu dengan sarana media serta konstruksi iklan. Iklan merupakan media yang sangat berpotensi untuk mendapatkan para calon pelamar dengan mudah.

3) Agen Tenaga Kerja Milik Pemerintah

Suatu pemerintah biasanya memiliki agen tenaga kerja yang dapat memberikan informasi mengenai lowongan pekerjaan kepada para rakyat sedang memerlukan pekerjaan meskipun kurang memiliki keahlian.

4) Agen Tenaga Kerja Swasta

Pada lembaga kerja ini mereka mencari para tenaga kerja yang sudah terlatih dan akan diletakkan pada posisi jabatan seperti manajer.

5) Sewa (*leasing*)

Teknik ini digunakan oleh perusahaan untuk menghemat anggaran,

contohnya menghemat uang pensiun karyawan, asuransi, insentif serta subsidi lainnya.

6) *Open house*

Pada kegiatan *open house*, peluang untuk orang luar berkunjung kepada suatu perusahaan untuk melihat apa yang ada dan dilakukan di dalamnya dapat membuat orang yang berkunjung akan tertarik untuk bekerja di perusahaan tersebut.

7) Nepotisme

Memberikan suatu jabatan kepada seseorang yang memiliki ikatan keluarga dan sering dijumpai. Hal ini dilakukan karena adanya ikatan keluarga yang kuat sehingga mereka dapat dipercaya untuk mengemban tugas tersebut.

8) Lembaga Pendidikan dan Universitas Rekrutmen melalui lembaga pendidikan dapat dilakukan dengan menjalin kerja sama dengan sekolah-sekolah dan universitas tertentu. Rekrutmen ini dilakukan dengan menyaring para lulusan terbaik untuk melakukan magang pada organisasi tersebut.

9) Perekrutan Elektronik

Metode ini dinilai sangat efektif untuk suatu perusahaan. Selain itu, media elektronik ini juga dapat membantu sebuah perusahaan untuk mempromosikan perusahaan mereka agar mendapatkan calon karyawan yang dapat memenuhi standar yang dibutuhkan.

Sedangkan untuk kelebihan dan kekurangan dari sumber rekrutmen tersebut Batjo dan Shaleh (2018) menyebutkan di antaranya yaitu:

a. Rekrutmen Internal

1) Kelebihan rekrutmen internal

- a) Karyawan sudah tidak asing pada lingkungan perusahaan.
- b) Memperkecil dan pengadaan karyawan.
- c) Meningkatkan motivasi dan moralitas pada karyawan.

d) Memiliki kesempatan yang besar untuk berhasil, karena ketika keahlian serta kelihaian karyawan dievaluasi, hasil yang didapatkan bisa saja lebih bagus.

e) Lebih efektif, sebab pengevaluasian terhadap kemampuan karyawan bisa dilakukan dengan tepat.

2) Kelemahan

a) Menyebabkan munculnya masalah terhadap kepentingan dalam promosi jabatan.

b) Menjadikan perusahaan kurang berkembang.

c) Permasalahan terhadap moralitas yang tidak terungkap.

b. Rekrutmen Eksternal

1) Kelebihan

a) Akan mendapatkan ide dan teori yang lebih segar dan baru.

b) Pekerja memulai pekerjaan dengan lembaran yang bersih.

c) Karyawan baru yang memiliki pengetahuan serta keahlian yang tidak dimiliki perusahaan.

2) Kelemahan

a) Integrasi antara karyawan dengan perusahaan.

b) Komitmen serta loyalitas yang dimiliki karyawan sangat rendah.

c) Penyesuaian membutuhkan waktu lama.

Menurut Sudiro (2020), aktivitas rekrutmen dilakukan sedari calon karyawan mulai dicari atau yang disebut dengan pembukaan lowongan pekerjaan yang diperlukan untuk diisi, serta berakhir di saat lamaran para pelamar dikumpulkan. Dalam operasi pelaksanaan rekrutmen di Indonesia hampir semua perusahaan menggunakan tahapan yang kurang lebih sama (Arraniri et al., 2021). Berikut ini tahapan dalam proses rekrutmen:

a. *Sourcing* yaitu mode yang dilakukan agar didapatkannya calon pelamar yang tepat seperti apa yang diperlukan.

b. *Selection process* digunakan untuk memilih para pelamar yang akan

dijadikan kandidat yang serasi dengan standar yang telah ditetapkan.

- c. *User Process* yaitu proses yang digunakan untuk mencari calon karyawan yang tepat berdasarkan jabatan yang kosong.

Chandra, dkk. (2021) menyebutkan bahwa terdapat empat tahapan untuk merekrut karyawan di antaranya:

- a. Mempelajari jabatan yang akan diisi sebelum melakukan rekrutmen.
- b. Mengidentifikasi serta meng-*update job description* dan *job specification* jabatan pekerjaan yang kosong.
- c. Mengenali berbagai sumber yang didapatkan dari pelamar yang sesuai kualifikasi.
- d. Memutuskan cara untuk berkomunikasi yang ampuh agar memikat para calon karyawan yang sesuai persyaratan.

Dikutip dari Anbuoli, terdapat beberapa tahapan dalam proses rekrutmen sebagaimana berikut (Wicaksana et al., 2020):

- a. Prosesnya dimulai pada saat departemen SDM mulai mendapatkan daftar permintaan untuk melakukan perekrutan dari departemen lainnya pada suatu perusahaan.
- b. Menempatkan juga mengimprovisasi para karyawan berdasarkan jumlah beserta klasifikasi yang diperlukan.
- c. Mengetahui prospektif beserta karakteristik karyawan yang dijadikan persyaratan.
- d. Mengimprovisasi teknik-teknik dalam mendapatkan para kandidat yang diinginkan.
- e. Menilai apakah proses rekrutmen yang telah dilakukan telah efektif atau belum.

Teknik dan Metode Rekrutmen

Dari apa yang disebutkan oleh Hermawan (2020), umumnya untuk melakukan rekrutmen terdapat dua teknik, di antaranya yaitu:

- a. Teknik Sentralisasi atau yang disebut juga dengan teknik rekrutmen yang dipusatkan. Teknik ini sering dipakai dikarenakan lebih menghemat biaya. Pada teknik ini manajer SDM mempunyai kewajiban untuk meminta informasi ke

setiap unit kerja mengenai klasifikasi dan jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk masa selanjutnya dengan cara menghitung kebutuhan pegawai unit tersebut (Sinambela, 2016).

- b. Teknik Desentralisasi, biasanya digunakan untuk jabatan yang khas profesional, ilmiah, maupun administratif dalam suatu organisasi tertentu.

Pengaruh metode yang digunakan ketika melakukan rekrutmen sangatlah besar terhadap banyaknya orang yang akan melamar pada suatu perusahaan (Hermawan, 2020). Terdapat dua metode pada rekrutmen, yaitu:

- a. Metode Terbuka, yang mana informasi mengenai rekrutmen disebarluaskan dengan cara pemasangan iklan pada media massa maupun elektronik, ada pula yang disebarkan melalui kabar orang lain.
- b. Metode Tertutup, yang mana informasi tentang diadakannya perekrutan disampaikan kepada para karyawan yang aktif bekerja pada perusahaan tersebut ataupun orang-orang yang dikhususkan saja.

Suryadana dan Sidharta (2019) menambahkan bahwa kelebihan dan kekurangan metode dalam rekrutmen sesuai dengan sumber di mana SDM didapatkan yaitu:

- a. Internet
Memiliki kelebihan yaitu dapat menjangkau banyak orang serta langsung mendapatkan umpan balik. Sedangkan kekurangannya yaitu mengakibatkan banyaknya calon pelamar yang tidak memenuhi persyaratan.
- b. Referensi Karyawan
Kelebihannya yaitu didapatkan calon pelamar yang sesuai karena mendapat rujukan yang bagus hal ini mencerminkan rekomendasi. Sedangkan kekurangannya yaitu tidak ada kerukunan serta kombinasi pada karyawan.
- c. Situs Perusahaan
Kelebihannya yaitu pendistribusian yang luas dapat menargetkan ke grup tertentu. Sedangkan kekurangannya yaitu

- mengakibatkan banyaknya calon pelamar yang tidak memenuhi persyaratan.
- d. Merekrut Perguruan Tinggi
Kelebihannya yaitu memiliki banyak kandidat yang terpusat. Kekurangannya yaitu hanya terbatas untuk mengisi posisi *entry-level*.
 - e. Organisasi Rekrutmen Profesional
Kelebihannya yaitu calon pelamar memiliki pengetahuan yang baik mengenai tantangan dalam organisasi dan persyaratan dalam industri. Kekurangannya yaitu mereka memiliki sedikit komitmen terhadap organisasi tertentu.

Evaluasi Perekrutan

Pengevaluasian ada agar perusahaan dapat menilai apakah perekrutan yang telah mereka kerjakan telah efektif dalam berbagai aspek atau tidak (Sudiro, 2020). Berikut beberapa hal yang perlu untuk dievaluasi dalam rekrutmen:

- a. Jumlah Pelamar yang Melamar pada Perusahaan.
Jumlah pelamar dievaluasi dikarenakan bahwasanya kegiatan rekrutmen yang baik merupakan kegiatan rekrutmen yang dapat mendatangkan pelamar dengan jumlah yang besar sehingga dapat dipilih mana yang berkualitas.
- b. Tujuan yang Diraih
Sebuah hal yang wajar jika suatu perusahaan ingin mencapai tujuan mereka ketika perekrutan dimulai. Untuk memahami apakah perekrutan yang dikerjakan sudah menghasilkan para pelamar yang berkualifikasi yang bisa bercampur dengan orang-orang dengan keahlian yang bagus atau tidak, maka penting untuk melakukan evaluasi.
- c. Kualitas Pelamar
Selain melihat dari segi kualitas, kualifikasi para pelamar juga penting untuk dilihat apakah persyaratannya dapat mereka penuhi untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada atau tidak.
- d. Biaya yang Dikeluarkan Setiap Pelamar Direkrut

Permasalahan mengenai biaya biasanya disesuaikan tergantung dengan jabatan apa yang akan diisi. Namun, untuk mengetahui berapa yang dikeluarkan untuk seorang pelamar mengisi sebuah jabatan biasanya akan memberikan pandangan mengenai tingkat perputaran tenaga kerja (*turnover*) dan gaji.

Kinerja Karyawan

Kinerja sering sekali diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam terlibat untuk bekerja sehingga memberikan hasil yang memuaskan. Tidak sedikit orang-orang mengkorelasikan kinerja dengan hasil, pencapaian, ataupun prestasi yang telah dicapai. Selain itu, kinerja juga dianggap sebagai suatu keahlian seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya tanpa merasa bosan ataupun jenuh sehingga mengubah apa yang direncanakan menjadi suatu perbuatan yang membuahkan hasil (Duha, 2020). Lian (2017) pun menambahkan, dikarenakan pengertian mengenai kinerja lebih diarahkan kepada bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaan, maka terdapat delapan aspek yang telah ditetapkan sebagai pengukur yang dinilai pada kinerja karyawan seperti loyalitas, prestasi, kepatuhan, tanggung jawab, kejujuran, kerja sama, prakarsa, juga kepemimpinan.

Mengutip dari Gibson, secara teorinya terdapat tiga aspek yang dapat mempengaruhi perilaku kerja serta kinerja. Di antaranya yaitu berasal dari individu itu sendiri, organisasi, serta psikologis yang dimiliki Tsauri (2014). Agar dapat mengetahui kinerja seseorang, penting adanya penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala. Hasibuan, dkk. (2020) menyebutkan tujuan dari dilakukannya penilaian kinerja yaitu:

- a. Penilaian hasil karya karyawan sebagai tujuan administrasi personalia, dikarenakan hasil penilaiannya penting dijadikan dasar untuk:
 - 1) Penentuan naik atau turunnya penghasilan yang akan diterima karyawan.
 - 2) Penentuan untuk mengikutsertakan karyawan dalam pelatihan.

- 3) Penentuan jenjang karir jabatan ke depannya.
 - 4) Dasar untuk menilai kinerja serta produktivitas perusahaan dan unitnya beserta tiap karyawan dalam tiap jabatan.
- b. Penilaian hasil karya karyawan sebagai pengembangan diri karyawan yang meliputi:
- 1) Dasar untuk mengetahui keunggulan serta kelemahan setiap karyawan.
 - 2) Pembantu untuk memperbaiki ataupun mengimprovisasi kelihaian karyawan dalam bekerja.
 - 3) Membantu untuk mendorong para penilai dalam melihat perilaku para karyawan ketika bekerja secara keseluruhan.

Untuk mengukur kinerja karyawan, terdapat beberapa cara yang dapat dijadikan sebagai pendekatan dan disesuaikan sesuai dengan kebutuhan organisasi (Duha, 2020), di antaranya adalah:

- a. Metode Angket yang hanya terdiri dari dua jawaban saja,
- b. Metode Ranging yang terdiri dari menilai laporan hasil kerja dan perilaku seorang karyawan ketika bekerja,
- c. Metode Perbandingan dengan membandingkan pencapaian antar periode dan hasil kerja sesuai dengan standar yang ada,
- d. Metode Investigasi dengan cara melakukan pengamatan langsung ataupun menggunakan jasa dari luar organisasi untuk mengawasi apa yang dikerjakan oleh karyawan.

Ambarini (2011), menyebutkan karakteristik karyawan yang diharapkan haruslah disusun dengan baik dengan meliputi tiga hal yang penting, di antaranya yaitu kompetensi apa yang diperlukan, keahlian ilmu dalam bidang apa yang diinginkan, juga pengalaman yang dimiliki oleh para calon. Pendapat dari Hariwijaya (2017), hal yang menjadi penyebab kurang maksimalnya kinerja yang ada pada karyawan yaitu.

- a. Karyawan tidak terlalu kompeten saat melakukan pekerjaan,

- b. Kurang mendukungnya alat yang disediakan untuk digunakan oleh karyawan,
- c. Perencanaan sumber daya manusia yang berhubungan dengan pekerjaan, improvisasi diri, serta keterampilan dan pengetahuan tidak direncanakan dengan baik.

Tsauri (2014) memaparkan bahwa agar masalah-masalah yang berkaitan dengan penyebab kurang maksimalnya kinerja tersebut dapat terselesaikan, terdapat tiga jenis usaha yang harus diselesaikan oleh manajer, di antaranya yaitu:

- a. Usaha Persiapan, menyiapkan manajer dalam memecahkan permasalahan dengan cara menyediakan orientasi sistem.
- b. Usaha Definisi, mengetahui permasalahan agar dapat dipecahkan dan dipahami bersama-sama.
- c. Usaha Solusi Atau Pemecahan, mengetahui berbagai pilihan untuk dapat memecahkan permasalahan, mengevaluasi, memilih mana pemecahan masalah yang terbaik, serta menerapkannya dan menindaklanjutinya.

Berdasarkan studi penelitian yang dikerjakan oleh Aziz, dkk. (2017) rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan haruslah tetap diperbaharui. Hal tersebut dikarenakan, dengan adanya pembaharuan maka kebutuhan serta pengetahuan para karyawan akan *ter-update* dan pekerjaan yang dilakukan menjadi maksimal. Roidah (2020) menambahkan, bahwasanya rekrutmen sangat lah penting untuk direncanakan dan dilakukan dengan baik. Hal tersebut dikarenakan rekrutmen merupakan pijakan awal yang akan menentukan seperti apa nasib suatu perusahaan di masa depan.

Potale, dkk. (2016) juga berpendapat apabila rekrutmen dilakukan dengan tepat, maka kinerja karyawan yang didapatkan akan membuahkan hasil yang meningkat. Sedangkan pada penelitian yang dikerjakan oleh Etikawati dan Udjang (2016) yang melakukan penelitian dengan metode kuantitatif, pada uji regresi diketahui terdapat hasil yang positif antara rekrutmen dan kinerja karyawan yang artinya rekrutmen

dapat mendorong hasil kinerja pada karyawan. Sedangkan ketika dilakukan uji parsial, tidak ada perubahan signifikan yang terdapat pada rekrutmen dan kinerja tersebut. Maka, peneliti pun menduga bahwasanya terdapat faktor lain di luar rekrutmen yang pengaruhnya lebih besar sehingga mempengaruhi kinerja pada karyawan.

Maka, dapat dikatakan apa yang menjadi rumusan permasalahan serta tujuan dari adanya studi ini adalah untuk mengetahui suatu kebenaran mengenai apakah benar adanya teknik dan metode rekrutmen yang digunakan oleh perusahaan dapat membuahkan hasil berupa kinerja karyawan yang berkualitas.

2. Metode Penelitian

Dalam penyusunan artikel ini metode penelitian yang dipakai oleh para peneliti yaitu metode studi pustaka atau yang disebut juga dengan studi literatur. Restu, dkk. (2021) menyebutkan, metode studi pustaka merupakan suatu metode yang mana ketika menyelesaikan suatu permasalahan, metode ini menggunakan penelusuran melalui sumber-sumber berupa tulisan yang pernah dibuat sebelumnya. Namun, perlu diketahui oleh para peneliti bahwasanya tidak semua sumber yang didapatkan bisa untuk dijadikan bahan dalam suatu penelitian.

3. Pembahasan

Rekrutmen merupakan suatu kegiatan perusahaan yang diadakan dalam rangka untuk mengisi posisi yang kosong pada perusahaan dengan cara mencari dan kemudian menyaring para calon karyawan yang dianggap telah memenuhi standar kualifikasi yang sudah ditetapkan. Setiap perusahaan mempunyai standar kinerja mereka masing-masing. Untuk mengetahui apakah teknik dan rekrutmen yang dilakukan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tentunya harus dilakukan penilaian kinerja secara mendalam ketika rekrutmen telah dilakukan. Sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya, terdapat berbagai macam teknik dan metode rekrutmen.

Penting untuk diketahui terlebih dahulu, untuk memilih teknik dan metode mana yang ingin digunakan, kita harus mengidentifikasi apa kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan dan sejauh mana mereka dapat mempersiapkannya. Berikut merupakan beberapa penelitian yang mempunyai tujuan yang hampir sama dengan studi ini, yaitu untuk mencari tahu bagaimana ketepatan rekrutmen terhadap kinerja pada karyawan:

- a. Tijow, dkk. (2021) melakukan penelitian yang mengangkat judul mengenai Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado, mempunyai hasil yang baik serta memenuhi nilai yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja para karyawan di perusahaan tersebut. Maka, terdapat hasil yang menunjukkan adanya pengaruh langsung diantara rekrutmen dengan hasil kinerja karyawan-karyawan di PT Telkom Manado yang berarah positif serta signifikan. Hal ini dikarenakan rekrutmen memiliki metode-metode yang kuat, sehingga karena adanya metode rekrutmen tersebut perusahaan dapat dengan mudah merekrut calon karyawan.
- b. Ada pula penelitian terbaru yang dilakukan oleh Putri (2022), yang berjudul Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. Penelitian tersebut membuahkan hasil bahwasanya rekrutmen mempunyai dampak yang cukup besar terhadap hasil kerja para pekerja yang aktif melakukan pekerjaan pada kantor Kecamatan Kemuning Palembang. didukung hasil signifikansi rekrutmen yaitu $0,004 < 0,005$.
- c. Penelitian lainnya dikerjakan oleh Widyani dan Putra (2020) dengan Judul Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. Hasil penelitian yang sudah dilakukan dengan cara statistik menunjukkan rekrutmen juga mempunyai dampak yang positif akan kinerja karyawan dan hasil

- yang didapatkan cukup baik serta signifikan bagi kinerja karyawan dalam PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar.
- d. Kemudian, ada juga Efendi dan Winenriandhika, (2021) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan di PT. Marketama Indah. Penelitian yang dilakukan membuahkan hasil terdapat bahwasanya rekrutmen memiliki membuahkan hasil yang positif pada hasil kerja karyawan PT. Marketama Indah. Jika semakin baik kualitas rekrutmen yang dilakukan PT. Marketama Indah, maka tingkat kepuasan karyawan juga meningkat. Para responden menyatakan setuju dengan rekrutmen yang telah dilakukan oleh PT. Marketama Indah karena sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dengan meningkatkan kualitas rekrutmen, kepuasan kerja juga akan meningkat yang berdampak pada kinerja karyawan
- e. Penelitian lain digarap oleh Hasanah dan Indahingwati pada tahun (2017) Bersama judul yang diangkat mengenai Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja pada RSU Haji Surabaya. Menurutnya, rekrutmen yaitu suatu proses untuk memperoleh calon pekerja dalam menempati jabatan yang kosong di dalam suatu perusahaan. Dengan dilakukannya rekrutmen secara sesuai dan benar dapat mengembangkan *performance* para karyawan di perusahaan tersebut. Saat melaksanakan rekrutmen yang sesuai juga dilakukan dengan tepat maka akan memperoleh karyawan ataupun pekerja yang bermutu serta dapat berkompetisi dalam mencapai tujuan organisasi.
- f. Selanjutnya, Penelitian lain dilakukan oleh Wulandari dan Feranita (2020) dengan judul Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mulia Jaya. Berdasarkan penelitian yang sudah dikerjakan tersebut terdapat hasil yaitu proses yang dilalui disaat melakukan rekrutmen bisa menjadi dampak yang positif akan kinerja para karyawan. Dilihat dari penelitian teoritis yang dikemukakan Fatimah bahwasanya rekrutmen yang sudah disusun dengan baik akan berdampak positif, yaitu bahwa kinerja karyawan tergantung pada seleksi dan rekrutmennya. Maka dari itu perusahaan yang melakukan rekrutmen hanya perlu fokus dalam memperoleh para karyawan yang diinginkan atau memiliki persyaratan yang tepat untuk mengisi posisi dalam perusahaan. Hal ini sangat perlu dilakukan agar karyawan dapat memberikan kinerja mereka dengan baik saat mengerjakan tugas yang diberikan serta dapat mendorong perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dari penjelasan di atas maka rekrutmen yang dilaksanakan oleh perusahaan, dapat meningkatkan kinerja para karyawan di KSP Mulia Jaya (Wulandari & Feranita, 2020).
- g. Yanto dan Sitio (2020) melakukan penelitian lainnya yang sejenis. Judul pada penelitian ini yaitu Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kingfood Bekasi. Hasil dari penelitian yang dilakukan bahwa rekrutmen berdampak positif jika dilakukan dengan benar akan kualitas kinerja para karyawan yang diperoleh. Maka dari itu apabila kualitas dalam rekrutmen yang dilakukan berjalan dengan baik, maka performa karyawan yang diperoleh pun ikut baik juga, tetapi, jika kualitas rekrutmen menurun maka kualitas kinerja karyawan pun akan ikut turun.
- h. Terakhir, Klepić (2019) dengan penelitiannya yang berjudul *Correlation of Recruitment and Selection of Human Resources and the Performance of Small and Medium Enterprises*, mendapatkan hasil bahwa korelasi yang ada pada rekrutmen dan seleksi lebih berpengaruh akan kemampuan performa

pada perusahaan yang medium daripada perusahaan yang kecil.

Dari paparan-paparan di atas, dapat disimpulkan bahwasanya benar adanya rekrutmen bisa dijadikan sebagai penentu untuk kinerja karyawan. Jika rekrutmen dilakukan dengan baik dan benar, serta disiapkan dengan matang, baik itu dari segi teknik, metode, hingga prosesnya, maka sumber daya manusia yang akan didapatkan juga akan sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan. Seperti apa yang disebutkan oleh Setiani (2013), agar kinerja dalam suatu perusahaan meningkat, maka perlu adanya pencarian karyawan yang tepat berdasarkan kebutuhan yang diperlukan. Karenanya, penting bagi setiap perusahaan untuk melakukan rekrutmen agar memperoleh calon karyawan yang cocok dengan jabatan yang perlu diisi serta memiliki kualifikasi yang memenuhi untuk bekerja di perusahaan, maka perusahaan perlu membuat langkah-langkah yang efektif dalam melakukan rekrutmen.

Tetapi hal tersebut tergantung kepada perusahaan yang melakukan rekrutmen. Sebab, setiap perusahaan mempunyai cara yang berbeda untuk melakukan rekrutmen. Hasanah (2019) memaparkan, apa pun metode yang digunakan pastinya mempunyai kekurangan serta kelebihan tersendiri. Meskipun begitu, jika suatu metode digunakan dengan baik pastinya dapat membuat sebuah perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan standar dan kualifikasinya. Seperti apa yang diungkapkan oleh Iskarim (2017), keberhasilan rekrutmen akan menghasilkan kinerja yang berkualitas dan mewujudkan tujuan perusahaan menjadi tercapai, sedangkan rekrutmen yang kurang baik akan menurunkan kinerja karyawan. Karenanya, perusahaan perlu menyusun serta merencanakan rekrutmen dengan sebaik-baiknya agar dapat menjaring karyawan yang berkualitas serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Searah dengan tujuan adanya penelitian ini,

berdasarkan studi pustaka yang ada, dapat disimpulkan bahwa teknik dan metode rekrutmen sebagai penentu kinerja karyawan bisa untuk dijadikan salah satu hal yang menjadi bahan untuk memprediksi kinerja pada karyawan. Semakin tepat perkiraan karyawan seperti apa yang dibutuhkan, maka semakin matang pula teknik dan metode rekrutmen yang disiapkan, sehingga karyawan yang akan didapat oleh perusahaan juga sesuai dengan persyaratan yang menjadi tujuan yang ingin dipenuhi dan dicapai.

Saran untuk studi selanjutnya, ada baiknya teknik dan metode rekrutmen yang ingin dipelajari lebih dikhususkan kepada satu teknik ataupun metode saja. Sehingga, hasil yang akan didapatkan menjadi lebih jelas, spesifik, dan mendalam untuk dipelajari lebih lanjut.

Daftar Pustaka

- Aamodt, M. G. (2016). *Industrial/organizational psychology: An applied approach* (8e, 8th edition ed.). Cengage Learning.
- Ambarini, N. K. A. (2011). *Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi*. CV. Garuda Mas Sejahtera.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., Purmaningsih, N., Maliah, Wahjoe, M., Trisavinaningdiah, A., Arif, M., & Alini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Insania.
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246>
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Penerbit Aksara Timur.
- Chandra, E., Rosmika, E., Efendi, Kafidzin, R., Fitrianna, N., Lie, D., Yulfiswandi,

- Faza, I., Jasmine, T. L., Siagian, E. M., Purba, S., & Purba, B. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Duha, T. (2020). *MOTIVASI UNTUK KINERJA*. Deepublish.
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI PT. MARKETAMA INDAH. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99–110. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.383>
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 4(1). <https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443>
- Hariwijaya, M. (2017). *PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI: Sukses Menembus Metode Terbaru dalam Seleksi Pegawai dan Karyawan*. Penerbit Elmatara.
- Hasanah, A. R. (2019). METODE REKRUTMEN PEGAWAI DAN PENINGKATAN KUALITAS SEKOLAH. *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0*, 5.
- Hasanah, I., & Indahingwati, A. (2017). PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA PADA RSU HAJI SURABAYA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 6(8), 16.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, S., Ikatrinasari, Z. F., & Habullah. (2020). *Desain Sistem Manajemen Kinerja: Kasus Industri Manufaktur dan Jasa*. Ahlimedia Press.
- Hermawan, S. (2020). *Rekrutmen & Seleksi antara Nepotisme dan Profesional*. UMSIDA Press.
- Iskarim, M. (2017). Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 21.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Grafindo Persada.
- Klepić, I. (2019). Correlation of Recruitment and Selection of Human Resources and the Performance of Small and Medium Enterprises. *Naše Gospodarstvo/Our Economy*, 65(4), 14–26. <https://doi.org/10.2478/ngoe-2019-0016>
- Lian, B. (2017). *Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai*. NoerFikri Offset.
- Mardianto, A. (2014). *Management Recruitmen*. Pinasthika Publisher.
- Murtie, A. (2012). *Menciptakan SDM yang Handal Dengan TMC*. Laskar Aksara.
- Potale, B. R., Lengkong, V., & Moniharapon, S. (2016). PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SULUTGO. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(04), 12.
- Purnaya, G. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.
- Putri, N. L. A. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 6.
- Restu, Saputra, M. I., Triyono, A., & Suwaji. (2021). *METODE PENELITIAN*. Deepublish.
- Roidah, L. (2020). PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN.

- SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3).
<https://doi.org/10.5281/ZENODO.3930694>
- Samsudin, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia.
- Setiani, B. (2013). KAJIAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PROSES REKRUTMEN TENAGA KERJA DI PERUSAHAAN. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 1(1), 8.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (6th ed). Wiley.
- Sudiro, A. (2020). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Universitas Brawijaya Press.
- Suryadana, M. L., & Sidharta, I. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INDUSTRI HOSPITALITY*. Diandra Kreatif.
- Thamrin. (2019). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Budi Utama.
- Tijow, G., William, A., & Rumawas, A. W. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. *Productivity*, 2(1).
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. STAIN Jember Press.
- Wicaksana, S. A., Asrunputri, A. P., & Ramadhania, A. P. (2020). *Industri dan Organisasi Pendekatan Integratif dalam Menghadapi Perubahan*. DD Publishing.
- Widyani, A. A. D., & Putra, I. W. A. P. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. *WIDYA MANAJEMEN*, 2(1), 80–88.
<https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.551>
- Wulandari, T. O., & Feranita, N. V. (2020). PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) MULIA JAYA. *CAHAYA ILMU*, 2(1), 13.
- Yanto, R. B. A., & Sitio, V. S. S. (2020). PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. KINGFOOD BEKASI. *JURNAL ILMIAH MAHASISWA MANAJEMEN UNSURYA*, 1(1), 15.