

REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN UPAYA UNTUK MENDAPATKAN KARYAWAN YANG MEMILIKI KOMPETENSI YANG BAIK

Alphany Dyah Eka P¹, Alya Meylinda Putri², Chyntia Martini³, Nurhaliza Nazwa Aulia⁴, Vika Nur Awali⁵, Arfian⁶

^{1, 2, 3, 4, 5}Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

202310515102@mhs.ubharajaya.ac.id, 202310515052@mhs.ubharajaya.ac.id,

202310515024@mhs.ubharajaya.ac.id, 202310515189@mhs.ubharajaya.ac.id,

202310515154@mhs.ubharajaya.ac.id, arfian@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

This study aims to examine how the recruitment and selection process helps organizations hire employees whose competencies align with their needs. The method used is a literature review with a descriptive approach, which involves collecting and analyzing various relevant scientific sources. The research shows that recruitment and selection processes conducted effectively and fairly can help companies secure high-quality employees. Competencies which include knowledge, skills, and work attitudes have been proven to influence improvements in work outcomes and employee performance. Errors in the recruitment and selection process can lead to poor employee performance, high employee turnover, and increased costs for the organization. Furthermore, the use of competency-based recruitment and selection methods helps companies secure employees who are well-suited to the job requirements. Therefore, the process of recruiting and selecting employees is a critical investment that helps improve the quality of human resources and supports the sustainable achievement of organizational goals.

Keywords: Recruitment, Selection, Competencies, Human Resources, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana proses rekrutmen dan seleksi membantu organisasi mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan pendekatan deskriptif, yaitu dengan mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber ilmiah yang relevan. Penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan secara efektif dan adil dapat membantu perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja terbukti memengaruhi peningkatan hasil kerja dan kinerja karyawan. Kesalahan di dalam proses perekrutan dan seleksi bisa membuat kinerja karyawan rendah, banyak karyawan yang resign, dan organisasi menghabiskan lebih banyak biaya. Selain itu, penggunaan metode rekrutmen dan seleksi yang berlandaskan kompetensi membantu perusahaan mendapatkan

Article History

Received: Juli 2026

Reviewed: Juli 2026

Published: Juli 2026

Plagiarism Checker No 77

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Oleh karena itu, proses merekrut dan memilih karyawan adalah investasi penting yang membantu meningkatkan kualitas SDM dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi, Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan. Berbeda dengan sumber daya lainnya, SDM memiliki kemampuan berpikir, berinovasi, dan membuat keputusan yang sangat penting dalam menentukan apakah organisasi bisa mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu, organisasi harus mengelola tenaga kerja dengan baik agar bisa memberikan hasil terbaik dalam mencapai tujuan perusahaan. Manajemen SDM yang baik tidak hanya mengurus pekerja saja, tetapi juga mengembangkan kemampuan mereka, meningkatkan semangat kerja, serta menciptakan suasana kerja yang membantu karyawan bekerja lebih efektif (Muktamar et al., 2024). Selain menjadi aset utama perusahaan, tenaga kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi kerja organisasi. Produktivitas sebuah perusahaan bergantung pada kualitas para pekerjanya, karena karyawan yang memiliki kemampuan yang cukup bisa menyelesaikan tugas-tugas dengan baik dan hemat waktu. Manajemen SDM yang mencakup proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan karyawan ternyata mampu meningkatkan semangat kerja, kesetiaan, serta hasil kerja individu dan organisasi. Oleh karena itu, kemampuan perusahaan untuk mencapai target bisnis sangat tergantung pada kualitas karyawan yang dimiliki (Selti Sella & Hendra Riofita, 2024).

Dalam situasi persaingan global yang semakin sengit, tenaga kerja juga menjadi daya unggul kompetitif bagi organisasi. Perusahaan yang memiliki karyawan yang berkualitas, mampu bekerja dengan baik, dan bisa menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan akan lebih mudah menjaga kelangsungan bisnisnya dibandingkan perusahaan yang tidak memperhatikan pengelolaan tenaga kerjanya. Oleh karena itu, SDM tidak hanya dilihat sebagai faktor produksi biasa, tetapi juga dianggap sebagai aset strategis yang mampu menghasilkan nilai tambah dan meningkatkan daya saing organisasi. Penerapan manajemen SDM secara strategis memungkinkan perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga mampu meningkatkan kinerja serta daya saing perusahaan secara berkelanjutan, seperti yang diungkapkan oleh Syavalma et al (2024). Sumber daya manusia adalah faktor penting yang memengaruhi apakah sebuah organisasi bisa mencapai tujuannya dan tetap memiliki keunggulan dibandingkan para pesaing. Kehadiran karyawan yang memiliki kemampuan, profesional, dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan bergantung pada proses perekrutan dan pemilihan yang berjalan dengan baik. Rekrutmen adalah proses mencari dan menarik orang yang ingin bekerja serta memenuhi persyaratan untuk posisi tertentu, sedangkan seleksi adalah langkah memilih orang terbaik yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sehingga, proses memilih dan merekrut karyawan merupakan langkah penting dalam mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas serta dapat membantu mencapai tujuan perusahaan (Dewi et al., 2021).

Perusahaan adalah suatu tempat di mana terjadi proses pembuatan barang atau pemberian layanan. Sebuah lembaga pasti punya tujuan yang sama yang harus dicapai, tetapi mencapai tujuan itu tidak begitu mudah seperti yang dibayangkan. Ada banyak hambatan yang harus diatasi, baik dari dalam maupun di luar organisasi. Untuk mengatasi berbagai masalah tersebut, sebuah lembaga harus mampu menemukan karyawan yang berkompeten agar bisa mencapai tujuan bersama dalam menjalankan pertumbuhan perusahaannya. Sumber daya manusia adalah pendekatan yang mencakup keterampilan, semangat bekerja, proses pengembangan, serta cara mengurus karyawan dalam sebuah organisasi. Dalam mengelola karyawan, ada tahapan mencari dan memilih orang yang tepat. Proses rekrutmen sering kali menghadapi berbagai masalah yang muncul di dalam perusahaan atau lembaga. Mereka kesulitan mencari cara yang benar untuk menarik calon karyawan agar bisa bekerja dengan baik dan membantu perusahaan tetap bertahan. Selain itu, banyak perusahaan hanya mengurus proses rekrutmen sampai tahap mendaftar saja. Ini membuat sulit mencari karyawan yang memenuhi syarat yang dibutuhkan. Di sisi lain, proses rekrutmen dan seleksi ini sering kali justru tidak memperhatikan aspek etika (Kusumastuti & Nurani, 2022). Proses rekrutmen dan seleksi yang baik tidak hanya untuk mengisi posisi kosong, tetapi juga agar perusahaan bisa menemukan orang yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan sifat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa proses merekrut dan memilih karyawan yang baik memiliki dampak positif terhadap kualitas dan kemampuan kerja mereka, sehingga membantu mencapai tujuan organisasi secara optimal (Muhammad Firnanda et al, 2024).

Proses rekrutmen dan seleksi yang tidak dilakukan dengan tepat bisa menyebabkan berbagai masalah bagi sebuah organisasi. Jika perusahaan tidak memasang orang yang tepat dengan pekerjaan yang dibutuhkan, karyawan biasanya kesulitan beradaptasi dengan lingkungan kerja dan tugas yang diberikan. Kondisi ini bisa membuat kepuasan kerja berkurang dan keterikatan terhadap organisasi menurun, sehingga membuat seseorang lebih ingin meninggalkan perusahaan. Angka perpindahan karyawan yang tinggi tidak hanya mengacaukan kestabilan tim kerja, tetapi juga membuat organisasi terus-menerus harus melaksanakan proses perekrutan untuk mengisi jabatan yang kosong. Akibatnya, perusahaan menghabiskan waktu dan sumber daya yang seharusnya bisa dipakai untuk membantu mencapai tujuan bisnis. Oleh karena itu, kegagalan dalam proses rekrutmen dan seleksi dapat menyebabkan peningkatan tingkat pemutusan kerja karyawan di dalam sebuah organisasi (Ekwoaba et al, 2015). Kenaikan tingkat pergantian karyawan yang disebabkan oleh kesalahan dalam proses rekrutmen dan seleksi tidak hanya mengganggu kestabilan tenaga kerja, tetapi juga memengaruhi kemampuan organisasi dalam mencapai produktivitas yang baik.

Ketika perusahaan mempekerjakan orang yang tidak memiliki kemampuan sesuai dengan tugasnya, maka pekerjaan menjadi kurang cepat dan tidak menghemat waktu. Karyawan butuh waktu lebih lama untuk terbiasa, sering membuat kesalahan saat bekerja, dan memerlukan pengawasan yang lebih ketat dari atasan. Selain itu, pergantian karyawan yang terus-menerus membuat organisasi harus terus melakukan penyesuaian dan meneruskan pengetahuan kepada karyawan baru. Kondisi tersebut bisa mengganggu pencapaian target pekerjaan, memengaruhi kualitas hasil kerja, dan memperlemah kerja sama tim. Oleh karena itu, kualitas dalam proses rekrutmen dan seleksi menjadi faktor yang sangat penting, karena kemampuan organisasi untuk menjaga produktivitas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan bergantung pada hal tersebut (MWITA et al., 2023).

Selain mengurangi produktivitas, kesalahan dalam memilih karyawan juga bisa menyebabkan kerugian biaya yang signifikan bagi perusahaan. Biaya tersebut mencakup proses merekrut kembali, pelatihan, orientasi, serta biaya yang timbul karena kinerja karyawan tidak memenuhi kebutuhan organisasi. Selain itu, ketidakcocokan antara sifat atau karakter seseorang dengan tugas pekerjaan atau budaya perusahaan bisa menyebabkan masalah kerja, baik antara teman sejawat maupun antara karyawan dengan atasan. Konflik yang tidak dikelola dengan baik bisa membuat kerja sama tim menjadi lebih sulit, mengurangi semangat kerja orang-orang, dan menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman. Proses rekrutmen dan seleksi tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga merupakan investasi strategis yang sangat penting dalam menentukan kelangsungan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Semakin tinggi tingkat kegagalan dalam proses rekrutmen, semakin besar pula kerugian yang akan dirasakan oleh perusahaan (Clifford Tizhe et al., 2017). Kompetensi adalah sifat mendasar yang dimiliki seseorang yang menunjukkan kemampuan mereka dalam melakukan tugas dengan baik sesuai dengan persyaratan jabatan. Kompetensi bukan hanya tentang apa yang diketahui oleh karyawan, tetapi juga meliputi keterampilan, sikap, dan cara berperilaku yang membantu mencapai tujuan perusahaan. Dalam manajemen sumber daya manusia yang modern, kompetensi dianggap sebagai hal penting karena bisa menjadi acuan dalam proses merekrut, mengembangkan, menilai kinerja, serta merencanakan karier karyawan (Salman et al., 2020).

Kompetensi kerja karyawan biasanya terbagi menjadi tiga bagian penting, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Pengetahuan berarti pemahaman seseorang terhadap informasi, konsep, atau cara kerja yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kemampuan yang berkaitan dengan keahlian teknis atau non-teknis yang memungkinkan seseorang mengerjakan tugas dengan efektif. Sementara itu, sikap menunjukkan perilaku yang positif, bertanggung jawab, berkomitmen, serta siap bekerja sama dalam lingkungan organisasi. Ketiga aspek tersebut saling melengkapi dan menjadi dasar penting dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang memenuhi standar (Yolanda et al., 2021). Penelitian-penelitian yang ada menunjukkan bahwa kemampuan seseorang sangat mempengaruhi hasil kerja mereka. Karyawan dengan kemampuan yang baik biasanya bisa menyelesaikan tugas lebih baik, menghasilkan kerja yang lebih efisien, dan memberikan hasil yang lebih besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, jika kemampuan seseorang terlalu rendah, hal itu bisa mengurangi kemampuan bekerja secara efektif dan mengakibatkan hasil pekerjaan menjadi kurang baik. Oleh karena itu, meningkatkan keterampilan secara terus-menerus merupakan investasi penting bagi sebuah organisasi untuk meningkatkan daya saing dan kesuksesan dalam jangka panjang (Yolanda et al., 2021).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa proses merekrut dan memilih karyawan memainkan peran penting dalam meningkatkan kemampuan dan hasil kerja mereka. Penelitian oleh Dinanty dan Firdaus tahun 2024 menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi mempunyai dampak besar terhadap kemampuan kerja karyawan, karena bisa membantu perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik proses rekrutmen dan seleksi yang digunakan, semakin baik pula hasil kinerja karyawan yang diperoleh. Hal ini terjadi karena proses rekrutmen yang baik memungkinkan perusahaan menemukan lebih banyak orang yang memenuhi syarat, sedangkan proses seleksi yang tepat membantu organisasi memilih orang yang memiliki kemampuan dan sifat yang sesuai dengan pekerjaan tersebut. Dengan cara ini, perusahaan bisa mengurangi kemungkinan kesalahan saat menempatkan karyawan dan membuat pelaksanaan pekerjaan lebih efektif.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Girsang et al., tahun 2023 juga menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi memiliki dampak positif terhadap hasil kerja karyawan. Penelitian tersebut menyatakan bahwa cara merekrut karyawan dengan perencanaan yang baik dan memilih berdasarkan kriteria yang adil bisa menghasilkan pekerja yang lebih efisien dan memiliki hasil kerja yang baik. Perekrutan yang dilakukan dengan cara teratur membantu organisasi mendapatkan calon karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan, pengalaman, serta kemampuan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, proses seleksi yang adil dapat membantu perusahaan dalam mengevaluasi kemampuan dan bakat calon karyawan secara lebih tepat, sehingga individu yang diterima benar-benar memiliki kualifikasi yang sesuai untuk mendukung keberhasilan organisasi. Selain itu, menurut Tanzila & Jimad (2023), proses rekrutmen dan seleksi yang tepat dapat meningkatkan kualitas SDM, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kualitas tenaga kerja yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuan kerja dengan lebih mudah, meningkatkan hasil kerja, serta memperkuat kemampuan bersaing organisasi di tengah kondisi dunia usaha yang terus berubah.

Dari segi kemampuan, penelitian Yolanda et al., (2021) menunjukkan bahwa kemampuan yang terdiri dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap memiliki peran penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan dengan kemampuan yang baik biasanya bisa bekerja lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki kemampuan kurang. Pengetahuan yang cukup membantu karyawan memahami pekerjaan dan tugasnya dengan baik, sedangkan keterampilan yang dimilikinya memungkinkan mereka menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan hemat waktu. Di sisi lain, sikap kerja yang baik seperti disiplin, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja sama juga berperan penting dalam mencapai keberhasilan dalam bekerja. Temuan serupa juga disampaikan oleh Marnisah dan timnya pada tahun 2022, yang menyebutkan bahwa kompetensi adalah salah satu faktor penting yang memengaruhi kemampuan karyawan dalam mencapai target pekerjaan serta meningkatkan hasil kerja organisasi. Oleh karena itu, memperbaiki kemampuan tenaga kerja menjadi hal yang penting dan tak terpisahkan dalam upaya perusahaan meningkatkan kualitas SDM mereka. Berdasarkan berbagai penelitian tersebut, hasilnya menunjukkan kesamaan bahwa rekrutmen dan seleksi yang dilakukan secara efektif dapat membantu organisasi mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan yang cukup, sehingga memberikan dampak positif terhadap performa kerja. Banyak penelitian menunjukkan bahwa kualitas karyawan yang dimiliki sebuah organisasi sangat bergantung pada bagaimana proses perekrutan dan pemilihan dilakukan. Jika perusahaan bisa mendapatkan orang yang tepat sesuai dengan tugasnya, maka kemungkinan mencapai hasil kerja yang produktif dan efektif akan semakin tinggi. Namun, ada perbedaan dalam tingkat pengaruh dari setiap variabel tersebut. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa cara merekrut dan memilih karyawan memengaruhi langsung pada tingkat kerja mereka, sementara penelitian lain menekankan bahwa dampaknya terjadi karena meningkatkan kemampuan dan kualitas SDM terlebih dahulu. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara proses rekrutmen, seleksi, kemampuan, dan hasil kerja bisa dipengaruhi oleh sifat organisasi, tipe pekerjaan, serta kondisi lingkungan kerja yang berbeda.

Penelitian tentang proses rekrutmen dan seleksi tetap penting dilakukan karena kebutuhan organisasi akan tenaga kerja yang berkualitas semakin besar, terutama di tengah persaingan bisnis yang semakin tajam. Perkembangan teknologi, perubahan di dunia kerja, serta tuntutan

organisasi yang semakin rumit memaksa perusahaan untuk memiliki karyawan yang berkualitas dan bisa beradaptasi dengan cepat. Dalam situasi seperti itu, proses perekrutan dan pemilihan karyawan menjadi langkah penting yang menentukan kualitas tenaga kerja yang akan diperoleh perusahaan di masa depan. Kajian ini diharapkan bisa memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang cara proses rekrutmen dan seleksi yang tepat membantu perusahaan menemukan karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan mampu meningkatkan kinerja organisasi secara terus menerus. Selain itu, hasil penelitian ini juga bisa dijadikan acuan bagi organisasi dalam merancang kebijakan rekrutmen dan seleksi yang lebih baik, sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dalam waktu dekat maupun jangka panjang.

2. Tinjauan Pustaka

Sumber Daya Manusia

Secara umum, pengertian sumber daya manusia menurut Rian Hidayat dan Sardin A.Anwar (2022) dalam penelitian (Selti Sella & Hendra Riofita, 2024) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak dalam sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau cara bagaimana individu dapat digunakan secara efisien, efektif, dan maksimal. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan hanya menjadi sumber daya bisnis. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah untuk mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen SDM bertujuan agar semua pekerjaan yang terkait dengan pengelolaan karyawan mendukung pencapaian tujuan strategis dan operasional organisasi. Selain itu, pengembangan karyawan menjadi fokus utama, di mana manajemen SDM berusaha meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Membangun suasana kerja yang positif merupakan tujuan penting, karena lingkungan kerja yang baik bisa membuat karyawan lebih bahagia dan bekerja lebih efektif. Selain itu, manajemen SDM juga bertugas mengelola kinerja karyawan dengan mengembangkan sistem penilaian yang adil, menarik, dan mempertahankan karyawan berkualitas melalui proses rekrutmen yang baik. (Selti Sella & Hendra Riofita, 2024)

Sumber daya manusia adalah modal dan aset yang penting di perusahaan untuk mendukung berjalannya suatu perusahaan. Perusahaan tidak bisa berjalan atau berkembang dengan baik jika tidak didukung oleh karyawan yang berkompeten dan handal. Dalam dunia bisnis yang kompetitif sekarang ini, setiap perusahaan berusaha dan wajib mencari karyawan yang tepat dan memiliki kemampuan baik agar bisa mendorong keberhasilan bisnis mereka, sehingga bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia perlu diperhatikan lebih oleh perusahaan agar organisasi bisa mencapai visi dan tujuan perusahaan secara efektif. Pengelolaan sumber daya manusia harus terprogram dan komprehensif. Ini berarti, perencanaan sumber daya manusia dilakukan secara strategis dan sistematis, terkait dengan memperkirakan kebutuhan tenaga kerja di masa depan, baik dalam jumlah maupun kualitas yang sesuai dengan yang dibutuhkan, dengan memanfaatkan informasi yang tepat. Sementara itu, menurut Dabic (2011), penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik dapat mendorong karyawan memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Secara umum, praktik sumber daya manusia mencakup tahapan pra-seleksi, seleksi, pasca-seleksi, serta praktik yang dipengaruhi oleh faktor eksternal menurut (Nour Halisa et al., n.d.):

1. Tahap preselection praktis meliputi perencanaan sumber daya manusia dan analisis pekerjaan.

2. Tahap selection praktis mencakup rekrutmen dan seleksi.
3. Tahap postselection praktis berupa pelatihan dan berbagai program untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Tahap praktik yang dipengaruhi oleh faktor eksternal mencakup kesetaraan kesempatan kerja, keamanan, serta kesehatan. Praktik manajemen sumber daya manusia memberikan hasil yang fokus pada karyawan, seperti meningkatkan kemampuan dan semangat kerja mereka, sehingga memberikan kontribusi kepada sebuah organisasi, yang pada akhirnya membantu menciptakan keunggulan dalam bersaing.

Rekrutmen

Kemajuan sebuah perusahaan bergantung pada beberapa hal, salah satunya adalah adanya tenaga kerja yang berkualitas. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, tergantung pada pelaksanaan rekrutmen karyawan. Rekrutmen adalah cara untuk mencari karyawan yang cocok sesuai dengan standar yang diminta oleh perusahaan, lembaga baik yang dijalankan pemerintah maupun swasta, serta dalam bidang pendidikan. Rekrutmen adalah proses untuk menarik, mengajak, dan mencari kandidat yang memiliki potensi untuk memegang posisi tertentu di dalam sebuah organisasi. Umumnya, proses merekrut karyawan menggunakan dan membutuhkan beberapa metode. Banyaknya lamaran yang masuk ke perusahaan sangat memengaruhi cara perekrutan yang digunakan. Dalam pelaksanaan rekrutmen terdapat dua metode, yaitu:

1. Metode tertutup adalah cara mengundang pelamar hanya dengan memberi tahu pegawai dan orang-orang tertentu saja. Namun menyebabkan kesempatan perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang lebih baik menjadi sulit karena jumlah kandidat yang masuk tidak terlalu banyak.
2. Metode terbuka adalah cara memberitahukan lowongan kerja kepada banyak orang di luar perusahaan, dengan menggunakan media elektronik atau iklan, serta cetakan, agar informasi tersebut bisa sampai ke banyak masyarakat. Lamaran yang masuk lebih banyak akan diterima oleh perusahaan, sehingga kesempatan perusahaan untuk mendapatkan kandidat karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan semakin besar (Dewi et al., 2021).

Rekrutmen dan seleksi yang dilakukan dengan baik akan memengaruhi langsung kualitas karyawan perusahaan. Memilih orang yang tepat untuk jabatan yang sesuai tidak hanya mengurangi risiko kesalahan dalam mengontrak karyawan, tetapi juga meningkatkan produktivitas perusahaan, kreativitas, dan semangat kerja karyawan. Proses rekrutmen yang benar akan membuat karyawan memiliki kemampuan sesuai dengan tugasnya, mengurangi angka resignasi, serta meningkatkan kemauan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Untuk melakukan rekrutmen karyawan secara efektif, perusahaan harus mampu memilih dan menentukan kebijakan yang tepat agar proses rekrutmen dapat berjalan lancar. Menurut (Umil Barokah & Gunawan, n.d.) ada beberapa jenis rekrutmen yang bisa digunakan dalam proses rekrutmen karyawan yang efektif, yaitu:

1. Rekrutmen internal.

Rekrutmen internal ini memanfaatkan potensi yang sudah ada di dalam organisasi. Dengan cara mempromosikan dari dalam perusahaan dan melakukan transfer antar divisi,

perusahaan bisa memberi kesempatan pada karyawan yang sudah bekerja untuk tumbuh dan naik jabatan dalam struktur organisasi tanpa perlu mencari karyawan baru dari luar. Hal itu pasti akan meningkatkan hasil kerja karyawan serta kemampuan mereka satu sama lain.

2. Rekrutmen dari luar

Rekrutmen dari luar tentu saja bertentangan dengan rekrutmen dari dalam perusahaan. Rekrutmen ini mencari talenta dari luar perusahaan dengan menggunakan berbagai media seperti portal pekerjaan, situs rekrutmen, acara karir, agen penempatan, serta kerja sama dengan institusi pendidikan. Proses ini memungkinkan perusahaan untuk mendapatkan akses ke berbagai bakat baru.

3. Rekrutmen melalui media sosial

Rekrutmen melalui media sosial ini menggunakan platform media sosial yang kini telah menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari masyarakat atau sumber daya manusia di luar perusahaan. Menggunakan platform seperti LinkedIn, Facebook, Twitter, dan Instagram agar bisa menjangkau lebih banyak orang. Media sosial menyediakan cara yang efektif untuk berinteraksi langsung dengan calon karyawan, memperkenalkan budaya perusahaan, serta menjangkau orang-orang yang mungkin sulit dijangkau dengan metode biasa.

Seleksi

Proses seleksi adalah cara untuk menginterview dan mengevaluasi kandidat yang mengajukan lowongan pekerjaan, lalu memilih siapa yang cocok untuk posisi tersebut berdasarkan kriteria tertentu seperti kualifikasi, keterampilan, dan pengalaman. Pemilihan karyawan bisa dilakukan dengan proses yang mudah atau proses yang sangat kompleks, tergantung pada perusahaan yang mempekerjakan dan jenis posisinya. Seleksi bukan hanya tentang memilih orang terbaik untuk perusahaan, tetapi juga memilih orang yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang cocok. Ini dilakukan agar sesuai antara apa yang bisa dilakukan oleh pelamar dan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Proses seleksi menjadi lebih sulit karena bagian HR tidak bisa tahu dengan pasti apa yang sebenarnya bisa dan ingin dilakukan oleh pelamar. Kesesuaian antara pelamar dan perusahaan memengaruhi kemauan pemberi kerja untuk membuat tawaran pekerjaan serta kemauan pelamar untuk menerima pekerjaan. Keputusan yang baik dalam proses seleksi dan penempatan merupakan bagian penting dari pengelolaan SDM yang berhasil (Arfin, 2022)

Seleksi adalah cara yang digunakan untuk memilih calon karyawan yang memenuhi syarat atau standar yang sudah ditentukan. Proses seleksi dilakukan setelah mendapatkan pelamar yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan melalui proses perekrutan. Metode ini terdiri dari beberapa tahapan yang membuat proses lebih rumit dan memakan waktu sebelum keputusan akhir diambil oleh pihak personalia. Seleksi juga dijelaskan sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai. Seleksi bertujuan untuk memilih calon karyawan baru yang benar-benar sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan. Dalam proses seleksi terdapat dua pendekatan:

1. Successive Hurdles, yaitu pendekatan yang dilakukan melalui tahapan seleksi secara bertahap. Artinya, para pelamar kerja harus melewati setiap tahapan seleksi secara bertahap, mulai dari proses administrasi hingga wawancara akhir.

2. Compensatory, yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara memilih melalui sistem akumulasi. Sistem ini melibatkan seleksi melalui akumulasi hasil dari semua tahapan tes. Artinya, setiap calon pegawai yang mengikuti seleksi harus melewati seluruh rangkaian tes terlebih dahulu, dan hasil akhir dari semua tes tersebut akan menjadi penentu apakah calon tersebut diterima (Kusumastuti & Nurani, 2022).

Menurut Ajabar (2020) dalam penelitian (Kharisma & Wening, 2023), dalam pelaksanaan seleksi terdapat dua metode yang berbeda, yaitu metode non-ilmiah dan metode ilmiah.

1. Metode non-ilmiah umumnya tidak didasarkan pada kriteria, standar, atau spesifikasi yang sesuai dengan kebutuhan nyata pekerjaan dan melibatkan beberapa hal seperti surat lamaran, ijazah, surat pengalaman kerja, rekomendasi dari orang yang dianggap dapat dipercaya, wawancara secara langsung, penampilan, serta tulisan yang dibuat oleh pelamar.
2. Metode ilmiah dilakukan dengan menganalisis secara teliti berbagai unsur yang telah dipilih agar bisa mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan dan ditempatkan secara tepat. Metode ilmiah menggunakan cara kerja yang jelas dan teratur, fokus pada hasil yang baik, sesuai dengan kebutuhan perusahaan, analisis pekerjaan, serta mematuhi peraturan perburuhan.

3. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur dengan metode deskriptif. Metode ini dipilih karena penelitian ini berpusat pada pengumpulan dan analisis berbagai sumber referensi yang terkait dengan proses rekrutmen, seleksi, kemampuan, dan prestasi kerja karyawan. Dengan membaca berbagai bacaan, penulis mencoba memahami lebih dalam peran proses rekrutmen dan seleksi dalam membantu perusahaan menemukan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang didapatkan dari berbagai sumber, seperti jurnal ilmiah, buku, artikel akademik, serta publikasi lain yang terkait dengan topik penelitian. Proses mencari literatur dilakukan secara online menggunakan Google Scholar, ResearchGate, dan beberapa jurnal yang telah terakreditasi. Pencarian sumber dilakukan dengan menggunakan kata kunci yang terkait dengan topik penelitian, yaitu recruitment dan kinerja karyawan, proses seleksi dan kompetensi karyawan, serta efektivitas recruitment dan seleksi. Sumber-sumber yang sudah didapat kemudian dipilih sesuai dengan topik penelitian. Buku-buku yang membicarakan hubungan antara perekrutan, pemilihan, kemampuan, dan hasil kerja karyawan menjadi bagian penting dalam proses penilaian. Selanjutnya, informasi yang diperoleh dari sumber tersebut dikumpulkan dan diatur sesuai dengan topik pembahasan yang sudah ditentukan. Analisis data dilakukan dengan mengamati, membandingkan, dan menghubungkan hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik yang dibahas. Dari proses tersebut, penulis menemukan beberapa hal yang menunjukkan betapa pentingnya melakukan rekrutmen dan seleksi yang tepat agar dapat mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang memadai. Hasil penelitian kemudian disampaikan secara jelas agar dapat menunjukkan bagaimana proses rekrutmen dan seleksi mempengaruhi kemampuan serta prestasi kerja karyawan di dalam sebuah organisasi.

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian yang ada menunjukkan bahwa proses mengambil dan memilih karyawan memainkan peran penting dalam mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan kualitas yang baik. Rekrutmen bertujuan untuk menarik sebanyak mungkin calo karyawan yang memiliki potensi dan memenuhi syarat-syarat yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dengan memiliki proses rekrutmen yang baik, organisasi lebih mudah menemukan orang yang tepat sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Setelah proses rekrutmen selesai, langkah selanjutnya adalah seleksi untuk memilih kandidat yang terbaik dan akan diterima bekerja. Oleh karena itu, kesuksesan sebuah perusahaan dalam menemukan karyawan yang berkualitas sangat tergantung pada seberapa baik proses rekrutmen dan seleksi dilakukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang baik bisa membantu perusahaan menemukan karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan apa yang dibutuhkan pekerjaan tersebut. Karyawan yang dipekerjakan dengan cara yang terorganisasi dan teratur biasanya lebih mampu menjalankan pekerjaan serta tugasnya dengan baik. Selain itu, proses seleksi yang dilakukan secara adil memungkinkan perusahaan mengevaluasi kemampuan, keterampilan, pengetahuan, serta sifat-sifat calon karyawan secara lebih tepat, sehingga mengurangi risiko kesalahan dalam memutuskan penerimaan tenaga kerja.

Penelitian yang dilakukan juga menunjukkan bahwa kemampuan seseorang menjadi salah satu hal penting yang mempengaruhi seberapa baik karyawan itu bisa bekerja. Kompetensi bukan hanya tentang apa yang diketahui seseorang, tetapi juga mencakup kemampuan dan cara bekerja yang membantu dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi biasanya bisa menyelesaikan tugas dengan lebih baik, mudah beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja, serta mencapai hasil yang lebih produktif dibandingkan karyawan yang memiliki kemampuan kurang. Oleh karena itu, kompetensi menjadi salah satu tanda penting yang menunjukkan apakah proses rekrutmen dan seleksi berhasil dalam mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas. Selain memengaruhi kemampuan kerja, proses rekrutmen dan seleksi yang tepat juga membantu meningkatkan prestasi karyawan. Karyawan yang cocok dengan tugasnya biasanya lebih mudah memahami pekerjaannya, bisa mencapai target yang ditentukan, dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi perusahaan. Jika proses perekrutan dan pemilihan karyawan tidak dilakukan dengan baik, perusahaan berpotensi menerima orang yang tidak cocok dengan kebutuhan pekerjaan. Kondisi tersebut bisa membuat karyawan kurang produktif, lebih sering membuat kesalahan kerja, merasa tidak puas dengan pekerjaan, hingga akhirnya meningkatkan jumlah orang yang berpindah dari perusahaan.

Penelitian juga menunjukkan bahwa perusahaan yang menggunakan metode rekrutmen dan seleksi berdasarkan kompetensi memiliki kesempatan lebih besar untuk mendapatkan karyawan yang mampu membantu mencapai tujuan perusahaan. Pendekatan ini memungkinkan perusahaan menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga terbentuk kesesuaian antara individu dan tugas yang diberikan. Kesesuaian tersebut penting untuk meningkatkan hasil kerja, mengurangi pengeluaran karena kesalahan dalam memilih karyawan, serta membantu organisasi tetap berjalan lancar dalam waktu yang lama. Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mempengaruhi kemampuan dan prestasi kerja karyawan. Semakin baik cara seleksi dan perekrutan yang dilakukan, semakin besar kemungkinan perusahaan mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan, hasil kerja yang baik, dan mampu memberikan kontribusi maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Persedia perlu memastikan bahwa akan berbercaya sab tinggi menggapatkan secara terencana objektif objektif dan objektif dan sesuai kebutuhan organisasia agar menggapat menghasilkan sumber daya manusia yang berberkualitas.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang menggunakan metode rekrutmen dan seleksi berdasarkan kompetensi memiliki kesempatan lebih besar untuk mendapatkan karyawan yang mampu membantu mencapai tujuan perusahaan. Pendekatan ini memungkinkan perusahaan menyelaraskan kebutuhan posisi dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, sehingga tercipta kesesuaian antara orang dan pekerjaan yang dijalani. Kesesuaian tersebut penting untuk meningkatkan kinerja kerja, mengurangi pengeluaran karena kesalahan dalam merekrut orang, serta membantu organisasi tetap berjalan baik dalam waktu yang lama. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi adalah bagian yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, dan memiliki dampak besar terhadap kemampuan serta prestasi kerja karyawan. Semakin bagus cara merekrut dan memilih karyawan yang dilakukan, semakin besar kemungkinan perusahaan mendapatkan pegawai yang memiliki kemampuan, bekerja efisien, dan bisa berkontribusi maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa setiap tahap proses rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan terorganisasi, adil, dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar dapat mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas.

Kesalahan dalam proses rekrutmen dan seleksi bisa menyebabkan beberapa masalah, seperti kinerja karyawan yang buruk, banyaknya pegawai yang tinggal singkat, pemborosan dana untuk pelatihan, serta menurunnya kemampuan kerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan proses perekrutan dan pemilihan berdasarkan kompetensi dengan menerapkan berbagai cara seperti wawancara, tes kemampuan, tes psikologi, serta evaluasi pengalaman kerja agar bisa menemukan kandidat yang benar-benar cocok dengan tuntutan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, rekrutmen dan seleksi bukan hanya urusan administratif semata, tetapi juga merupakan investasi strategis yang sangat penting dalam membentuk tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan mampu mendukung keberhasilan perusahaan secara berkelanjutan.

5. Simpulan

Rekrutmen dan seleksi merupakan bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, dan memiliki peran strategis dalam mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan melakukan rekrutmen yang baik, perusahaan bisa menarik orang yang sesuai dengan syaratnya, sedangkan seleksi yang adil membantu menemukan individu yang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja yang tepat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses perekrutan dan pemilihan yang dilakukan dengan cara yang terencana dan berlandaskan kompetensi dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja, efisiensi kerja, serta kemampuan organisasi secara keseluruhan. Kesalahan dalam proses merekrut dan memilih orang dapat menyebabkan kinerja yang buruk, karyawan yang sering berpindah, pengeluaran yang lebih banyak, serta penurunan hasil kerja. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap ternyata sangat penting dalam membantu karyawan berhasil menjalankan pekerjaan dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan setiap tahapan dalam rekrutmen dan seleksi dilakukan secara teratur, adil, dan sesuai dengan persyaratan pekerjaan agar bisa mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan memadai, meningkatkan kemampuan bersaing organisasi, serta membantu mencapai tujuan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Daftar Referensi

- Arfin, A. L. (2022). Peran Departemen Sumber Daya Manusia dalam Perencanaan, Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan SDM Unggul. *Efektor*, 9(2), 272-285. <https://doi.org/10.29407/e.v9i2.17651>
- Clifford Tizhe Oaya, Z., Ogbu, J., & Remilekun, G. (2017). Impact of Recruitment and Selectio Strategy on Employees' Performance: A Study of Three Selected Manufacturing Companies in Nigeria. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 3(3), 32-43. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.33.2003>
- Dewi, R., Givan, B., & Wiinarno, H. (2021). *Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Gemala Kempa Daya)*. 1(1). www.igpgroup.co.id/lamaran.
- Dewi, R., Givan, B., & Winarno, S. H. (2021). Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Gemala Kempa Daya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1 (1), 49-55.
- Dinanty, A. H. T., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada Pizza Hut Sidoarjo. *Academia Open*, 9(1), 1-9. <https://doi.org/10.21070/ijccd.v4i1.843>
- Ekwoaba et al. (2015). The Impact of Recruitment and Selection Criteria on Organizational Performance. *Global Journal of Human Resource Management*, 3(2), 22-33. www.eajournals.org
- Girsang, R. M., Tarigan, W. J., & Sipayung, T. (2023). Enrichment : Journal of Management The effect of recruitment and selection on employee performance. *Journal of Management*, 13(1). <https://www.enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/view/1243/900>
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61-80. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>
- Kusumastuti, F. F., & Nurani, G. A. (2022). Pengelolaan Sumber Daya Manusia melalui Rekrutmen dan Seleksi. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 7(3), 128. <https://doi.org/10.32503/jmk.v7i3.2528>
- Kusumastuti, F. F., & Nurani, G. A. (2022). Pengelolaan Sumber Daya Manusia melalui Rekrutmen dan Seleksi. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 7(3), 128. <https://doi.org/10.32503/jmk.v7i3.2528>

- Marnisah, L., Kore, J. R. R., & Ora, F. H. (2022). Employee Performance Based on Competency, Career Development, and Organizational Culture. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.03.131192>, 304-317.
- Muktamar, A., Novianti, Mirna, & Sahibuddin, R. A. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia*, 2(7), 52-69. <https://journal-mandiracendikia.com/jip-mc>
- MWITA, K. M., NZULWA, PhD, J., & KAMARA, PhD, M. (2023). the Influence of Compensation Practices on Performance of Savings and Credit Co-Operative Societies in Tanzania. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 10(4), 121-133. <https://doi.org/10.61426/sjbcm.v10i4.2768>
- Nour Halisa, N., Kunci, K., Karyawan, K., & kompetitif, K. (n.d.). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif : Literature Review*.
- Salman, M., Ganie, S. A., & Saleem, I. (2020). Employee Competencies as Predictors of Organizational Performance: A Study of Public and Private Sector Banks. *Management and Labour Studies*, 45(4), 416-432. <https://doi.org/10.1177/0258042X20939014>
- Selti Sella, & Hendra Riofita. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan. *Pajak Dan Manajemen Keuangan*, 1(5), 75-82. <https://doi.org/10.61132/pajamkeu.v1i5.680-317>.
- Syavalma et al, 2024. (2024). *Neraca Neraca*. 1192, 304-317.
- Tanzila, F. G., & Jimad, H. (2023). The Effect of Recruitment, Selection, and Career Development on Employee Performance. *International Research Journal of Economic and Management Studies*, 2(2), 94-101. <https://doi.org/10.56472/25835238/irjems-v2i2p111>
- Umil Barokah, F., & Gunawan, A. (n.d.). *Global : Jurnal Lentera BITEP Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja*. Retrieved <https://lenteranusa.id/>
- Yolanda, R. D., Hidayat, S., & Hamidah, H. (2021). Human Resources Competency In Improving Employee Performance. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management*, 1(1), 51-59. <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v1i1.5>