

# Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Proses Rekrutmen dan Seleksi

*by* Ninawati Ninawati

---

**Submission date:** 20-Jun-2024 11:40AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2405622675

**File name:** LOKAWATI\_VOL\_JULI\_2024\_HAL\_151-157.pdf (263.5K)

**Word count:** 2208

**Character count:** 14862

2  
**Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Proses Rekrutmen dan Seleksi**

<sup>1</sup>Ninawati, <sup>2</sup>Fransiska Liska, <sup>3</sup>Veronika Tiara, <sup>4</sup>Yusawinur Barella  
Program Studi Pendidikan IPS, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan,  
Universitas Tanjungpura

Alamat: Jalan Prof. Dr. Hadari Nawawi Komplek Sekretariat Bersama, Pontianak, 78124, Indonesia  
Korespondensi: [F1261231023@student.untan.ac.id](mailto:F1261231023@student.untan.ac.id)

28  
**Abstract.** *Effective Human Resources (HR) management is the key to the success of every company in achieving its strategic goals. In this context, recruitment, selection and placement of employees plays an important role as the first process that determines the quality and performance of a company's workforce. This study covers recruitment, selection, factors influencing selection, as well as the recruitment and selection process. The data collected is analyzed comprehensively to identify patterns, trends, and relationships between the recruitment and selection process, its factors, and placement in organizational performance. The results of this study are intended to provide valuable insights for human resource managers. The practical implications of this research will lead to the development of selection factors, more accurate recruitment and selection processes, and more targeted staff placement, which will ultimately improve overall organizational performance.*

**Keywords:** Recruitment, Selection, Placement, Organizational Performance, HR Management

25  
**Abstrak.** Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif merupakan kunci keberhasilan setiap perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya. Dalam konteks ini, rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai memegang peranan penting sebagai proses pertama yang menentukan kualitas dan kinerja tenaga kerja suatu perusahaan. Kajian ini meliputi rekrutmen, seleksi, faktor-faktor yang mempengaruhi seleksi, serta proses rekrutmen dan seleksi. Data yang dikumpulkan dianalisis secara komprehensif untuk mengidentifikasi pola, tren, dan hubungan antara proses rekrutmen dan seleksi, faktor-faktornya, serta penempatan dalam kinerja organisasi. Hasil penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan wawasan berharga bagi manajer sumber daya manusia. Implikasi praktis dari penelitian ini akan mengarah pada pengembangan faktor seleksi, proses rekrutmen dan seleksi yang lebih akurat, dan penempatan staf yang lebih tepat sasaran, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

**Kata kunci:** Rekrutmen, Seleksi, Penempatan, Kinerja Organisasi, Manajemen SDM

## LATAR BELAKANG

30  
Salah satu kunci utama pada suatu perusahaan ialah terletak pada Sumber Daya Manusia (SDM). Kunci penting untuk menciptakan SDM unggul dengan menggunakan entitas yang baik terletak dalam proses pengadaan yang baik. Untuk memperoleh calon atau pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, proses pengadaan SDM mencakup orientasi, induksi, rekrutmen, seleksi, dan penempatan (Widnyani, 2020). Dari proses pengadaan SDM yang baik, harapannya perusahaan akan memperoleh pegawai yang tepat dan mempunyai kinerja yang unggul sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai merupakan hal yang penting dalam membentuk kinerja, produktivitas, dan hasil usaha pegawai. Didalam suatu perusahaan, sumber

---

Received Mei 19, 2024; Accepted Juni 20, 2024; Published Juli 31, 2024

\* Ninawati, [F1261231023@student.untan.ac.id](mailto:F1261231023@student.untan.ac.id)

daya manusia memegang peranan krusial untuk mengelola sumber daya yang lainnya. Mengingat SDM dalam suatu perusahaan sangatlah penting, maka SDM harus dikelola dengan baik oleh perusahaan. Pengelolaan ini meliputi rekrutmen, seleksi, penempatan, dan sebagainya. Kegiatan ini dapat menggambarkan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi, bertahan, dan berkembang dalam proses kompetitif penciptaan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Proses ini sangat mempengaruhi kinerja SDM dalam suatu organisasi.

Menurut Widnyani (2020), rekrutmen ialah upaya mencari dan bisa mempengaruhi pekerja untuk berminat melamar lowongan pekerjaan yang tersedia pada perusahaan. Tujuan penelitian ini ialah untuk menganalisis pelaksanaan dari rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai sesuai pedoman yang berlaku. Langkah pertama dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan andal adalah dengan menyusun rencana pengambilan keputusan kepegawaian, baik bagi pegawai lama maupun pegawai baru dalam jabatan baru. Karyawan yang tepat pada penempatan posisi yang tepat pula akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Setelah proses rekrutmen selesai, pelamar akan disaring atau diseleksi yang dinamakan proses seleksi. Proses seleksi ini bertujuan untuk memilih individu yang spesifikasinya terpenuhi untuk kebutuhan posisi perusahaan. Setiap organisasi mempunyai prosedur seleksi yang berbeda sesuai dengan kebutuhan organisasinya masing-masing (Poernomo, 2019). Tujuan utamanya adalah untuk menarik pegawai dengan tingkat kompetensi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.

Setelah seorang karyawan diterima dan ditempatkan, langkah selanjutnya ialah mengevaluasi penampilan dan juga kinerjanya. Kinerja mengacu pada hasil kerja pegawai yang dapat diamati dan diukur secara konkrit (Werdiningsih, 2021). Jurnal ini menganalisis kebijakan yang diterapkan dan implementasi kebijakan tersebut dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai, serta bagaimana kebijakan tersebut mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi.

## **KAJIAN TEORITIS**

Pengelolaan SDM adalah salah satu aspek penting untuk mencapai tujuan strategis perusahaan. Teori-teori tentang pengelolaan SDM menekankan pentingnya rekrutmen, seleksi, dan penempatan sebagai langkah awal untuk membentuk tenaga kerja yang kompeten dan produktif. Rekrutmen merupakan proses menarik calon karyawan yang memiliki kualifikasi

yang tinggi untuk mengisi posisi yang tersedia didalam organisasi. Teori rekrutmen dari Dessler (2013) menjelaskan bahwa rekrutmen harus dimulai dengan analisis pekerjaan untuk menentukan persyaratan posisi. Dessler juga menekankan bahwa sumber rekrutmen, baik internal maupun eksternal, harus dipertimbangkan dengan cermat untuk mencapai hasil yang optimal. Penelitian lain oleh Poernomo (2019) menunjukkan bahwa setiap organisasi memiliki prosedur seleksi yang unik sesuai dengan kebutuhannya. Poernomo menemukan bahwa perusahaan yang memiliki prosedur seleksi yang ketat cenderung memiliki karyawan dengan kinerja yang lebih baik. Selain itu, Werdiningsih (2021) menekankan pentingnya evaluasi kinerja setelah penempatan untuk memastikan bahwa karyawan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi.

## 20 METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah pendekatan deskriptif analitis dan kualitatif. Pendekatan deskriptif analitis diterapkan untuk mengumpulkan data dari berbagai literatur, seperti artikel ilmiah, buku, publikasi, dan sumber online yang terpercaya. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara mendalam untuk memahami konsep rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai, serta penerapannya dalam berbagai konteks organisasi. Pendekatan ini memberikan gambaran komprehensif dan mendetail, memungkinkan pembaca untuk memahami potensi dan tantangan dalam proses pengelolaan SDM. Selain itu, pendekatan kualitatif digunakan untuk mendapatkan wawasan lebih mendalam melalui kajian literatur yang mendalam, termasuk analisis artikel-artikel yang mengulas pengalaman dan studi kasus terkait rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai. Dengan mengintegrasikan data dari literatur dengan analisis kualitatif, penelitian ini memberikan perspektif holistik tentang pengelolaan SDM dan bagaimana penerapan praktik-praktik tersebut dapat mempengaruhi kinerja organisasi, memberikan pemahaman yang lebih dalam dan kontekstual bagi pembaca.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3 1. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses penarikan dan penentuan pelamar yang akan mampu bekerja atau memenuhi standar pada suatu perusahaan, di mana proses ini dimulai ketika pelamar dicari dan pada akhirnya lamarannya dikumpulkan atau diserahkan, hasilnya adalah sekelompok pelamar calon karyawan yang akan diseleksi. (Munawaroh, 2022). Rekrutmen pegawai adalah suatu hal yang penting dan kompleks karena mencari orang-orang yang

berkompeten, efektif dan kompatibel tidak begitu mudah. Penugasan ini bisa merupakan penugasan pertama bagi karyawan yang baru direkrut, namun bisa juga melalui promosi, mutasi, demosi atau bahkan pemutusan hubungan kerja (Widnyani, 2020)

## 2. Seleksi

Setelah proses rekrutmen dilakukan, langkah selanjutnya adalah proses seleksi pegawai. Proses seleksi adalah tahap khusus yang akan dipergunakan dalam menentukan pelamar kerja mana yang diterima, yang mana proses ini dimulai dari penerimaan permohonan yang telah memenuhi persyaratan hingga diambil keputusan atas permohonan tersebut. Kegiatan ini dilakukan untuk mendapatkan pekerja yang lebih tepat untuk menduduki posisi tertentu. Seleksi, merupakan suatu proses penyeleksian pelamar dengan menggunakan tahap tes, sehingga didapati sejumlah pelamar yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan serta akan dinyatakan untuk lolos (Wahyuni et al., n.d. 2021). Sedangkan menurut (Kases et al., 2021) proses seleksi adalah langkah-langkah yang dilalui atau dilakukan untuk menentukan diterima ataupun ditolaknya pelamar.

## 3. Penempatan Karyawan

Dalam upaya mencapai kinerja yang terbaik, organisasi memerlukan suatu sistem yang baik dalam merencanakan dan menempatkan pegawainya sesuai dengan kebutuhan jabatan dalam perusahaan. Untuk melihat keberhasilan dari pengadaan tenaga kerja bisa dilihat ketepatan dalam menempatkan pegawai lama maupun pegawai baru pada suatu jabatan yang baru. Proses penempatan adalah proses yang sangat krusial untuk mendapati karyawan berkompeten yang dibutuhkan dalam perusahaan, karena penempatan dan posisi yang tepat dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Tujuan dari penempatan pegawai untuk menempatkan mereka melaksanakan pekerjaan didalam posisi yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan keahliannya. (Nur Fadilah & Hakim, n.d.). Persoalan terkait penempatan pegawai (placement), dan kapan dilakukan pergantian merupakan aspek perencanaan strategis organisasi (Siahaan & Bahri, 2019).

## 4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Seleksi

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan penempatan pegawai antara lain:

- Usia

Usia mempengaruhi proses seleksi karena organisasi mempunyai preferensi tertentu mengenai rentang usia kandidat yang dianggap cocok untuk posisi tertentu. Ada beberapa jabatan yang memerlukan kestabilan dan pengalaman, tanggung jawab, dan disiplin yang

lebih matang, umumnya terdapat pada pegawai yang sudah cukup tua namun kondisi fisiknya mulai menurun, sedangkan pegawai muda umumnya kurang disiplin, tanggung jawab, loyalitas, dan pengalaman, namun kondisi fisik mereka bagus.

- Pasokan Tenaga Kerja

Semakin banyak kandidat yang melamar, maka akan semakin mudah juga bagi suatu perusahaan untuk memilih karyawan yang produktif dan memiliki kinerja yang baik.

- Faktor Etis

Etika merupakan faktor penting dalam seleksi, karena perusahaan cenderung memilih karyawan yang mempunyai etika atau nilai-nilai yang baik dalam diri karyawannya. Kepribadian kandidat akan terlihat dalam seleksi.

- Keterampilan

Keterampilan merupakan faktor penting dalam seleksi. Perusahaan akan menyeleksi kandidat-kandidat yang mempunyai keterampilan sesuai dengan bidang atau posisi yang akan diberikan.

- Kemampuan fisik

Kemampuan fisik menjadi hal yang penting dalam seleksi, karena perusahaan juga akan membutuhkan karyawan yang pekerjaannya memerlukan kemampuan fisik yang tinggi. Biasanya perusahaan juga akan menyiapkan persyaratan seperti tinggi badan, berat badan, dan lain-lain terkait dengan penampilan fisik calon karyawannya.

## 5. Proses Rekrutmen dan Seleksi

Proses rekrutmen dimulai dari saat pencarian pelamar hingga pelamar mengajukan lamaran. Proses rekrutmen merupakan suatu proses ketika dimulai mencari, menemukan, mengundang dan menetapkan beberapa orang dari luar dan dalam perusahaan atau organisasi dari calon tenaga kerja yang memiliki ciri-ciri tertentu seperti spesifikasi dan uraian tugas atau jabatan. Rekrutmen adalah proses komunikasi dua arah. Pelamar maupun perusahaan sama-sama menginginkan informasi yang akurat baik itu tentang perusahaan yang bersangkutan ataupun dari pelamar yang bersangkutan sebelum menjadi karyawan. Dari proses rekrutmen tersebut diperoleh hasil calon yang selanjutnya akan melakukan proses seleksi. Seleksi merupakan proses penentuan calon mana yang paling layak dan tepat untuk mengisi posisi-posisi yang tersedia di perusahaan, dengan faktor manajemen sumber daya manusia, serta analisis klasifikasi jabatan. Prosesnya dimulai dengan pelamar pekerjaan dan terakhir adalah keputusan diterima atau tidaknya.

Kriteria dan Teknik Seleksi

Menurut Potale dkk. (n.d.), kriteria seleksi dirangkum menjadi beberapa kategori, antara lain: Pendidikan, pengalaman kerja, dan kondisi fisik, serta kepribadian.

Ada beberapa teknik seleksi sebagai berikut:

Wawancara, psikotes, tes yang berkenaan dengan hal-hal pekerjaan, balai pelatihan, biodata, referensi, dan grafologi (ilmu yang berkaitan dengan tulisan tangan).

## KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan memainkan peran krusial dalam mencapai kinerja optimal dan tujuan perusahaan. Proses rekrutmen sebagai tahap awal penting dalam menarik pelamar berkualitas, sementara seleksi berperan dalam menyaring kandidat terbaik melalui berbagai tes dan evaluasi. Penempatan yang tepat memastikan karyawan dapat berkontribusi secara efektif sesuai dengan kebutuhan dan budaya perusahaan. Faktor-faktor seperti usia, ketersediaan tenaga kerja, etika, keterampilan, dan kemampuan fisik berpengaruh dalam proses seleksi, memerlukan perhatian yang cermat dalam pemilihan kandidat yang sesuai. Rekomendasi untuk perusahaan mencakup pengembangan strategi rekrutmen yang efektif dengan memanfaatkan teknologi dan branding yang baik, implementasi teknik seleksi komprehensif dan obyektif, serta penempatan berdasarkan kompetensi dan minat karyawan. Evaluasi teratur terhadap proses ini dianjurkan untuk mengidentifikasi dan memperbaiki area-area yang memerlukan peningkatan, sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

## DAFTAR REFERENSI

- H. Poemomo, "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo," *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, vol. 2, no. 1, Januari 2019.
- W. Werdiningsih, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru dalam Melaksanakan Pembelajaran Online," *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, vol. 2, no. 1, hal. 113-124, 2021. [Online]. Tersedia: <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.48> [Diakses: 9 Juni 2024].
- N. M. Widnyani, "Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Kinerja Pegawai," *E-Journal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 9, no. 11, hal. 3558, 2020. [Online]. Tersedia: <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i11.p07> [Diakses: 9 Juni 2024].
- H. Irawan, dkk., "Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi PT. Danisa Nusantara," *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat*, vol. 2, no. 09, hal. 1834-1842, 2023.

- A. R. Syamsuri, A. Halim, dan E. Siddik, "Penentuan Kinerja Pegawai dengan Adaptabilitas, Kepribadian Extraversion, dan Self-Efficacy," *Jurnal Management Analytical and Solution (JoMAS)*, vol. 2, no. 2, hal. 102-113, 2022.
- R. S. Dewitra dan A. Ulandari, "Analisis Strategi Manajemen Bisnis Al-Washliyah Sumut Al-Washliyah," *Jurnal Analitik dan Solusi Manajemen (JoMAS)*, vol. 2, no. 2, hal. 94-101, 2022.
- I. Safitri, B. K. Hasibuan, dan A. S. Silalahi, "Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Dana Alokasi Umum, Dana Alokasi Khusus, dan Dana Alokasi Khusus Terhadap Hasil Alokasi Belanja Modal Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara Tahun 2010-2019," *Jurnal Manajemen Analitik dan Solusi (JoMAS)*, vol. 1, no. 2, hal. 97-115, 2021.
- A. F. Putra dan M. A. Lubis, "Pengaruh Bauran Promosi dan Harga Terhadap Keputusan Berlangganan Konsumen yang Dimediasi Kepercayaan Konsumen Indihome di Medan (Studi Empiris pada PT. Telkom Witel Medan)," *Jurnal Management Analytical and Solution (JoMAS)*, vol. 1, no. 2, hal. 58-71, 2021.
- S. Indriyani dan A. H. Purnama, "Strategi Experiential Marketing untuk Meningkatkan Minat Pengunjung Kebun Raya Liwa," *Jurnal Management Analytical and Solution (JoMAS)*, vol. 1, no. 3, hal. 116-123, 2021.



# Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Proses Rekrutmen dan Seleksi

## ORIGINALITY REPORT

**21** %  
SIMILARITY INDEX

**18** %  
INTERNET SOURCES

**4** %  
PUBLICATIONS

**6** %  
STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

**1** [journal.arimbi.or.id](http://journal.arimbi.or.id) 2 %  
Internet Source

**2** [digilib.unmer.ac.id](http://digilib.unmer.ac.id) 2 %  
Internet Source

**3** [repository.uin-suska.ac.id](http://repository.uin-suska.ac.id) 2 %  
Internet Source

**4** Submitted to Universiti Putra Malaysia 1 %  
Student Paper

**5** [ijcsrr.org](http://ijcsrr.org) 1 %  
Internet Source

**6** [akuntansi.feb.unimal.ac.id](http://akuntansi.feb.unimal.ac.id) 1 %  
Internet Source

**7** [journal.stiemb.ac.id](http://journal.stiemb.ac.id) 1 %  
Internet Source

**8** Nurhasikin Nurhasikin, Kurnia Ningsih, Titin Titin. "PENGEMBANGAN MODUL BERBASIS DISCOVERY LEARNING MATERI STRUKTUR" 1 %

DAN FUNGSI JARINGAN TUMBUHAN SMA",  
Jurnal Pendidikan Informatika dan Sains, 2020

Publication

---

9	Suryaman Suryaman, Natalia Aprilianti. "Analisis Kinerja Kayawan Pada Pt Bina Usaha Warga Ciwandan-Cilegon", Jurnal Manajemen, 2020 Publication	1 %
10	<a href="http://comserva.publikasiindonesia.id">comserva.publikasiindonesia.id</a> Internet Source	1 %
11	Submitted to Surabaya University Student Paper	1 %
12	<a href="http://journal.ipm2kpe.or.id">journal.ipm2kpe.or.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://tede.unioeste.br">tede.unioeste.br</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://www.grafiati.com">www.grafiati.com</a> Internet Source	1 %
15	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1 %
16	<a href="http://dumaikota.go.id">dumaikota.go.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://indahputriutamiblog.wordpress.com">indahputriutamiblog.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://jurnal.harianregional.com">jurnal.harianregional.com</a> Internet Source	

---

<1 %

19

[pdfcoffee.com](https://www.pdfcoffee.com)

Internet Source

<1 %

20

[dev2.kopertis7.go.id](https://dev2.kopertis7.go.id)

Internet Source

<1 %

21

[ejurnal.bunghatta.ac.id](https://ejurnal.bunghatta.ac.id)

Internet Source

<1 %

22

[eprints.uny.ac.id](https://eprints.uny.ac.id)

Internet Source

<1 %

23

[hdl.handle.net](https://hdl.handle.net)

Internet Source

<1 %

24

[marmoresegranitosdonorte.co.mz](https://marmoresegranitosdonorte.co.mz)

Internet Source

<1 %

25

[pt.scribd.com](https://pt.scribd.com)

Internet Source

<1 %

26

[sajiem.iainponorogo.ac.id](https://sajiem.iainponorogo.ac.id)

Internet Source

<1 %

27

[text-id.123dok.com](https://text-id.123dok.com)

Internet Source

<1 %

28

[www.coursehero.com](https://www.coursehero.com)

Internet Source

<1 %

29

[www.lokerjambi.net](https://www.lokerjambi.net)

Internet Source

<1 %

30

Damara Triarsuci, Haifa Tasya Al- Qodri, Shafa Adinda Rayhan, Arita Marini. "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Infrastruktur Sekolah Dasar: Tantangan dan Solusi", Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar, 2024

Publication

<1 %

31

eprints.undip.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

# Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Proses Rekrutmen dan Seleksi

---

GRADEMARK REPORT

---

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

**/0**

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---