

# **PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP PERFORMA KINERJA KARYAWAN**

Simforianus Sullivan Kurniadi

kurniadisullivan22@gmail.com

## **ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi setiap perusahaan karena dengan adanya tenaga yang berkualitas akan mendorong kinerja perusahaan ke arah yang lebih baik pula. Ada satu rangkaian yang dinamakan rekrutmen dan seleksi yang berfungsi untuk menyaring tenaga kerja yang akan masuk ke dalam perusahaan. Proses ini diharapkan menjadi kunci setiap perusahaan dalam menjaring tenaga kerja dengan kualitas baik yang akan berdampak pada kinerja yang maksimal pula. Penulisan artikel ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap performa kinerja para karyawan dalam suatu perusahaan.

Kata kunci : Rekrutmen, Seleksi, Kinerja

### **1. PENDAHULUAN**

Di dalam dunia bisnis, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun aktivitas-aktivitas manajemen Sumber Daya Manusia ini terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Setiap organisasi perusahaan perlu membangun SDM yang profesional dan berkompentensi tinggi yang dapat menjadi sumber keunggulan perusahaan sekaligus sebagai pendukung daya saing perusahaan dalam memasuki era globalisasi. Sesuai dengan perubahan pasar global, setiap pegawai organisasi perusahaan unggul perlu memiliki kompetensi yang tinggi sesuai dengan yang dipersyaratkan dalam pekerjaannya.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan (Malthis, 2001). Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “The Right Man on The Right Place”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Rekrutmen ini secara umum merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan.

Setelah proses perencanaan SDM ditetapkan, kemudian menjadi tugas manager SDM untuk memikirkan beberapa alternative rekrutmen yang biasa dilakukan oleh perusahaan dengan biaya yang paling efisien. Perlunya alternative ini, didasarkan dengan adanya pertimbangan bahwa, rekrutmen memerlukan biaya yang tinggi, antara lain untuk proses riset interview, pembayaran *fee* agen rekrutmen, dan masalah relokasi, serta pemrosesan karyawan baru. Disamping, itu para karyawan yang diproses dalam rekrutmen, kemudian diseleksi untuk kemudian diterima sebagai karyawan, nantinya akan sulit dikeluarkan (diberhentikan), meskipun mereka menunjukkan kinerja yang rendah, sebab karyawan tersebut telah dilindungi oleh undang-undang tenaga kerja yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Biaya PHK di Indonesia tidak murah, dan sering menjadi keluhan banyak investor asing. Oleh karena itu, alternative harus dipertimbangkan dengan hati-hati dan bijaksana sebelum memutuskan rekrutmen.

Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga sangat berpengaruh terhadap adanya proses rekrutmen dan seleksi. Kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa saja yang telah dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang

tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya upah/imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecapakan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal.

Salah satu contoh serangkaian proses rekrutmen dan seleksi yang berdampak pada kinerja karyawan adalah pada PT Bank SulutGo dari penelitian sebelumnya yang ditulis oleh (Potale, Lengkong, Moniharapon,2016). Pada PT Bank SulutGo, sistem rekrutmen dan seleksi yang digunakan tak hanya menghasilkan pegawai tetap. Dalam praktik perekrutan dan seleksi karyawan PT Bank SulutGo juga menggunakan bantuan pihak ketiga atau menggunakan jasa perusahaan *outsourcing* agar meningkatkan keefektifan perusahaan dalam mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas. Dengan adanya bantuan dari pihak ketiga ini, PT Bank SulutGo mempercayakan sebagian proses rekrutmen dan seleksi kepada pihak ketiga tersebut yang memiliki konsultan berkualitas. Jasa *outsourcing* yang digunakan ini turut pula memberikan perhatian serius pada pengembangan penambahan posisi atau pelimpahan proses rutin merekrut karyawan baru.

Dalam hal ini proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan PT Bank SulutGo dilakukan bersama dengan perusahaan alih daya atau *outsourcing* tersebut. Mengapa tetap harus dilakukan bersama? Karena di bagian inilah fungsi dari divisi sumber daya manusia (SDM) dibutuhkan untuk mengawasi jalannya proses rekrutmen dan memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berjalan sesuai dengan tahapan yang direncanakan dan bersifat objektif.

Dari beberapa hal tersebut maka menarik untuk dianalisis mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap perfoma kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mengelola karyawan yang berkualitas serta nantinya bersaing dengan perusahaan lain di era global saat ini.

## **2. KAJIAN TEORI**

### **A. Definisi Rekrutmen**

Definisi rekrutmen menurut Rivai (2009:1), pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai pada saat para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka di serahkan atau dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan di pilih. Malthis (2001:112) menyatakan bahwa rekrutmen adalah penarikan pegawai yang bertujuan untuk menyediakan tenaga yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang diperlukan. Terdapat tiga indikator yang digunakan pada orientasi pasar, yaitu:

- Dasar Sumber Perekrutan Pegawai
- Sumber Pegawai
- Metode Perekrutan Pegawai

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi. Sedangkan pengertian rekrutmen menurut Simamora (2004) merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan.

Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan terbaik akan semakin besar pula, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

### **B. Prinsip Rekrutmen yang Efektif**

Perekrutan yang efektif menjadi sangat penting saat ini karena beberapa alasan. Pertama, terjadi perubahan yang dramatis dimana pada beberapa Negara muncul fenomena terjadi kekurangan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kedua, beberapa metode perekrutan lebih baik dari yang lain, tergantung dari jenis pekerjaan. Ketiga, keberhasilan rekrutmen akan tergantung pada luasan area masalah dan kebijakan rekrutmen (Dessler, 2011: 162). Menurut (Rivai & Sagala, 2009 :150-151) prinsip-prinsip yang semestinya dilakukan dalam sebuah proses rekrutmen adalah sebagai berikut :

- a. Mutu karyawan yang harus direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan agar sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diisi, dengan menganalisis deskripsi dan spesifikasi pekerjaan.
- b. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan pekerjaan yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan peramalan kebutuhan tenaga kerja dan analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja.
- c. Biaya yang diperlukan minimal
- d. Memiliki perencanaan dan keputusan-keputusan strategi tentang perekrutan.
- e. Fleksibilitas
- f. Pertimbangan-pertimbangan hukum

### **C. Metode Rekrutmen**

Kasmir (2016: 94) mengemukakan beberapa cara atau metode yang digunakan untuk menarik minat pelamar agar datang melamar, yaitu:

1. Informasi yang disajikan benar-benar memberikan informasi yang jelas tentang nama perusahaan, bidang usaha, posisi yang ditawarkan , kompensasi yang diberikan, jenjang karier dan fasilitas menarik lainnya yang ditawarkan.
2. Format lamaran dibuat menarik dan menunjukkan kesan perusahaan bonafit. Kesan ini penting, karena banyak pelamar yang memperhatikan hal ini sebelum mengirim surat lamaran.
3. Pemilihan media untuk membuat lowongan kerja, sesuai dengan segmentasi media yang bersangkutan. Pemilihan media ini juga akan memberikan kesan

bonafitas perusahaan. Pelamar yang berkualitas biasanya hanya melamar di media yang dianggap bonafit.

4. Menempelkan brosur di perguruan tinggi dan lembaga pelatihan yang memiliki kualitas dan reputasi tinggi. Hal ini penting karena biasanya perguruan tinggi yang memiliki reputasi tinggi akan menghasilkan lulusan yang dapat dipertanggung jawabkan.

5. Waktu yang diberikan jangan terlalu singkat, sehingga mampu memaksimalkan jumlah pelamar. Misalnya 1 minggu atau 10 hari.

#### **D. Tujuan Rekrutmen**

Menurut Simamora (1997:214), tujuan rekrutmen antara lain:

1. Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

2. Tujuan pasca pengangkatan (post-hiring goals) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.

3. Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (spillover effects) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.

#### **E. Penentuan Dasar Rekrutmen**

Menurut Handoko (2008), proses rekrutmen (penarikan) saat ini memiliki beberapa istilah populer seperti: *Job Analysis*, *Job Description*, *Job Specification*, *Job Evaluation*, dan *Job Classification*. Uraianya adalah sebagai berikut :

##### **1. *Job Analysis* (Analisis Jabatan)**

Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, keterampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan.

##### **2. *Job Description* (Uraian Jabatan)**

Menurut Yoder (2010) mengatakan uraian jabatan adalah mengikhtisarkan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis. Uraian jabatan merupakan garis-garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan penjelasan tentang fakta-fakta yang penting dari jabatan yang diberikan.

### 3. *Job Specification* (Persyaratan Jabatan)

Persyaratan jabatan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Moekijat : 2010)

### 4. *Job Evaluation* (Penilaian Jabatan)

Menurut Moekijat (2010) mengatakan penilaian jabatan adalah penilaian kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari suatu jabatan lainnya.

### 5. *Job Classification* (Penggolongan Jabatan)

Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama (Moekijat : 2010)

## **F. Definisi Seleksi**

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (procurement), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak. Menurut Rivai (2011 : 159) menjelaskan bahwa seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi.

Proses seleksi sebagai sarana yang digunakan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses dimulai ketika pelamar melamar kerja dan

diakhiri dengan keputusan penerimaan. Berdasarkan pengertian itu maka kegiatan seleksi itu mempunyai arti yang sangat strategis dan penting bagi perusahaan. Apabila dilaksanakan dengan prinsip-prinsip manajemen SDM secara wajar, maka proses seleksi akan dapat menghasilkan pemilihan karyawan yang dapat diharapkan kelak memberikan kontribusi yang positif dan baik.

### **G. Tujuan Seleksi**

Seleksi bertujuan untuk memilih tenaga kerja yang dibutuhkan. Seleksi merupakan proses dua arah dimana organisasi menawarkan posisi kerja dengan kompensasi yang layak, sedangkan calon pelamar mengevaluasi organisasi dan daya tarik posisi serta imbalan yang ditawarkan organisasi. Tetapi dalam kenyataan, proses seleksi masih merupakan proses satu arah, dimana posisi pelamar hanya dapat menerima saja posisi pekerjaan yang ditawarkan organisasi, sedangkan organisasi mempunyai kedudukan yang lebih kuat untuk melakukan tawar-menawar pada pelamar. Namun, apabila terjadi kelangkaan tenaga kerja maka tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak pilihan dalam memilih pekerjaan. Dengan demikian, organisasi harus menawarkan yang lebih menarik dan memberikan insentif atau perangsang pada pelamar. Beberapa tahapan seleksi yang umum dipergunakan antara lain (Rachmawati;2008;100):

- a. Untuk mendapatkan karyawan yang disiplin
- b. Karyawan bekerja keras
- c. Bertanggung jawab dalam pekerjaan
- d. Karyawan yang cerdas
- e. Karyawan yang inovatif

### **H. Kriteria dan Langkah-Langkah Seleksi**

Menurut Rivai (2011 : 161) proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan ia diterima atau ditolak sebagai karyawan baru. Proses ini berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, proses tersebut pada umumnya meliputi evaluasi persyaratan, testing, wawancara, dan ujian fisik.



Perusahaan tertentu akan mengharapkan para pelamar yang datang memiliki prestasi yang memuaskan dalam pekerjaannya. Kriteria seleksi menurut Simamora (2004) pada umumnya dapat dirangkum dalam berbagai kategori, yaitu :

1. Pendidikan
2. Pengalaman kerja
3. Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan kerja
4. Pusat pelatihan
5. Biodata
6. Refrensi

Sedangkan langkah-langkah dalam seleksi yaitu :

1. Seleksi surat-surat lamaran
2. Pengisian blanko lamaran
3. Pemeriksaan refrensi
4. Wawancara pendahuluan
5. Tes penerimaan
6. Tes psikolog
7. Tes kesehatan
8. Wawancara akhir atasan langsung
9. Memutuskan diterima atau ditolak
10. Penempatan karyawan yang sesuai

### **I. Cara Melakukan Seleksi**

Adapun cara seleksi yang digunakan oleh perusahaan maupun organisasi dalam penerimaan karyawan baru dewasa ini dikenal dengan dua cara yaitu :

1. Non Ilmiah: yaitu seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan atas kriterian standar, atau spesifikasi nyata suatu pekerjaan atau jabatan. Akan tetapi hanya didasari pada pemikiran dan pengalaman saja. Seleksi dalam hal ini dilakukan tidak berpedoman pada uraian spesifikasi pekerjaan dan jabatan yang akan diisi. Unsur-unsur yang diseleksi biasanya meliputi hal-hal :

- a. Surat lamaran bermaterai atau tidak
- b. Ijazah sekolah dan jumlah nilainya

- c. Surat keterangan kerja dan pengalaman
- d. Refrensi atau rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya
- e. Wawancara langsung dengan yang bersangkutan
- f. Penampilan dan keadaan fisik pelamar
- g. Keturunan dari pelamar
- h. Tulisan tangan pelamar

2. Ilmiah: metode ilmiah merupakan metode seleksi yang didasarkan pada spesifikasi pekerjaan dan kebutuhan nyata yang akan diisi, serta pedoman pada kriteria dan standar-standar tertentu. Seleksi ilmiah mencakup pada hal-hal berikut :

- a. Metode kerja yang sistematis
- b. Berorientasi pada kebutuhan riil karyawan
- c. Berorientasi pada prestasi kerja
- d. Berpedoman pada undang-undang perburuhan
- e. Berdasarkan kepada analisis jabatan dan ilmu sosial lainnya

#### **J. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Proses Seleksi**

Simamora (2004) menjelaskan bahwa proses seleksi dibuat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian suatu perusahaan atau organisasi. Ketelitian dari proses seleksi bergantung pada beberapa faktor, yaitu :

1. Konsekuensi yang salah perhitungan.
2. Yang mampu mempengaruhi proses seleksi adalah kebijakan perusahaan dan sikap dari manajemen.
3. Waktu yang tersedia untuk mengambil keputusan seleksi yang cukup lama.
4. Pendekatan seleksi yang berbeda pada umumnya digunakan untuk mengisi posisi-posisi dijenjang yang berbeda didalam perusahaan.
5. Sektor ekonomi dimana individu akan dipilih baik swasta, pemerintah atau nirlaba dapat mempengaruhi proses seleksi.

#### **K. Definisi Kinerja**

Menurut Hasibuan (2008: 94) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dharma (2006:125) menyatakan, kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian atas pegawai atau organisasi.

Menurut Belows (dalam As'ad, 2000:49), syarat kriteria yang baik adalah *reliable*, *realistis*, *representatif*, *acceptable*, dan dapat digunakan prediksi (*predictable*).

1. *Reliable*, berarti apa yang diukur dan metode pengukuran yang memberikan hasil yang dapat diandalkan akurasinya (konsisten).
2. *Realistis*, berarti pengukuran kinerja memiliki standart tertentu.
3. *Representatif*, berarti aspek-aspek kinerja yang diukur benar-benar mencerminkan jenis pekerjaan yang dinilai.
4. *Acceptable*, berarti aspek-aspek, metode dan standart penilaian dapat diterima pegawai dan organisasi.
5. *Predictable*, berarti hasil penilaian dapat digunakan untuk memprediksi kinerja dimasa yang akan datang. Jika kriteria suatu pekerjaan sudah ditentukan, maka langkah berikutnya dalam mengukur kinerja (*job performance*) adalah mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut dari seorang pegawai.

#### **L. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Simamora (1999) meskipun semua organisasi sama-sama memiliki tujuan utama mendasar tersebut untuk sistem penilaian kinerja karyawan, terdapat variasi yang sangat besar dalam penggunaan khusus yang dibuat organisasi atas informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kerja.

Kinerja individual karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya :

##### **1. Motivasi**

Motivasi yang berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab orang melakukan suatu perbuatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Karena kedudukan dan hubungannya itu, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Motivasi

merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas, sehingga motivasi yang tinggi akan diutamakan ketimbang yang lemah.

## 2. Kemampuan

Kemampuan dalam hal ini adalah kemampuan individu dalam bekerja. Apabila kemampuannya tinggi kinerja yang dihasilkan akan tinggi pula namun sebaliknya apabila rendah maka kinerja akan rendah pula.

## 3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan mencakup kerja karyawan di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan. Lingkungan kerja dalam perusahaan, dapat berupa struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan sarana kerja, dan imbalan (*reward system*).

### **3. HASIL PEMBAHASAN**

Keberhasilan atau maksimalnya kinerja karyawan tidak terlepas dari rekrutmen dan seleksi yang baik pula. Rekrutmen dan seleksi yang merupakan serangkaian proses untuk mendapatkan tenaga kerja merupakan suatu langkah awal untuk menyaring dan mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan akan mempengaruhi performa atau kinerja dari suatu perusahaan. Ada berbagai macam cara atau metode yang digunakan perusahaan dalam melakukan rangkaian rekrutmen dan seleksi sebagai cara untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas. Proses rekrutmen dan seleksi bukanlah suatu rangkaian yang dapat dikesampingkan, karena proses ini merupakan suatu proses yang penting serta vital dan sangat berpengaruh pada perkembangan suatu perusahaan. Bila perusahaan dapat mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, maka otomatis perusahaan tersebut dapat berkembang dengan kinerja yang baik.

Menurut Munandar (2001) menjelaskan bahwa sasaran seleksi adalah suatu rekomendasi atau suatu keputusan untuk menerima atau menolak seseorang calon untuk pekerjaan tertentu berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk menjadi tenaga kerja yang berhasil pada

pekerjaannya. Tugas seleksi adalah menilai sebanyak mungkin calon untuk memilih seorang atau sejumlah orang (sesuai dengan jumlah orang yang diperlukan) yang paling memenuhi persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ini berarti, dalam proses seleksi perusahaan atau organisasi akan memilih calon karyawan yang diperkirakan atau diramalkan akan berhasil menjalankan pekerjaannya dengan baik. Dengan kata lain, akan memilih calon karyawan yang paling tepat untuk pekerjaan tertentu.

Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi. Hal tersebut bukan hanya karena proses rekrutmen dan seleksi itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang disekitarnya.

Dalam teori yang dikemukakan oleh para ahli sesuai dengan paparan dalam kajian teori, satu sama lain saling bersinegi. Menurut Simamora (2004), pengertian rekrutmen menurut merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Hal ini dapat dijabarkan oleh PT Bank SulutGo bahwa rekrutmen adalah proses dari suatu aktivitas dimana perusahaan mencari pekerja melalui bantuan pihak ketiga atau menggunakan jasa perusahaan *outsourcing*. Aktivitas ini dilakukan agar meningkatkan keefektifan perusahaan dalam mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan dapat menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari PT Bank SulutGo tidak hanya

mampu melayani pelanggan (*customer*), namun juga harus menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi pelanggan.

Selain itu, kegiatan seleksi juga mempunyai arti yang sangat strategis dan penting bagi suatu perusahaan. Apabila dilaksanakan dengan prinsip-prinsip manajemen SDM secara wajar, maka proses seleksi akan dapat menghasilkan pemilihan karyawan yang dapat diharapkan kelak memberikan kontribusi yang positif dan baik. Begitu halnya pada PT Bank SulutGo, dengan proses rekrutmen dan seleksi yang dibantu dengan pihak ketiga ini maka dapat menyaring tenaga kerja yang sesuai dengan spesifikasi perusahaan. Pihak ketiga ini sangat membantu dalam pemilihan tenaga kerja, dikarenakan mempunyai konsultan berkualitas. Konsultan berkualitas yang dimaksudkan disini adalah konsultan yang mempunyai pola pikir dan perspektif yang mendalam tentang kualitas SDM. Dengan bekal pengetahuan yang mereka punya, maka akan mempercepat proses rekrutmen dan seleksi serta mendapatkan tenaga kerja yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Para konsultan akan meningkatkan efektifitas dari proses rekrutmen, termasuk memperpendek alur yang dilakukan dari pihak internal perusahaan. Dengan begitu, pihak ketiga ini merupakan alternative dalam membantu mencari kandidat bermutu yang sesuai dengan kompetensi pekerjaan serta budaya kerja pada PT Bank SulutGo. Selain konsultasi yang berkualitas, pihak ketiga juga memberikan standarisasi proses serta penggunaan teknologi untuk menunjang efisiensi implementasi rekrutmen dan seleksi.

Dengan adanya pihak ketiga yang membantu perusahaan dapat memperlancar proses rekrutmen dan seleksi yang ada. Jika dari sisi karyawan, proses rekrutmen dan seleksi yang berjalan secara runtut juga mempermudah karyawan dalam menerapkan kinerja nantinya di perusahaan. Karena dari penyeleksian ini perusahaan telah mengukur kemampuan tenaga kerja serta mengembangkan potensi bekerja secara maksimal. Dengan kinerja yang baik ini dapat membuahkan hasil yang menguntungkan pula dari pihak perusahaan sesuai dengan tujuan yang ada.

Dari hasil pembahasan ini mengungkapkan bahwa pengaruh adanya proses rekrutmen dan seleksi memberikan dampak yang signifikan dan baik terhadap

performa kinerja karyawan serta membawa dampak positif pula bagi suatu perusahaan.

#### **4. KESIMPULAN**

Rekrutmen, seleksi dan kinerja merupakan aspek dalam manajemen sumber daya manusia yang tidak dapat terpisahkan. Ketiganya saling berkaitan dan mempengaruhi satu sama lain. Terlihat dengan sangat jelas melalui ulasan di atas bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan seleksi yang baik dengan kinerja yang memuaskan. Adanya keterkaitan antara rekrutmen dengan kinerja dan juga seleksi dengan kinerja maupun rekrutmen dengan seleksi itu sendiri.

Dapat disimpulkan bahwa keberhasilan perusahaan dalam mendapatkan tenaga kerja yang baik bermula dengan rekrutmen dan seleksi yang baik pula, baik dalam hal metode yang digunakan, jaringan yang digunakan dan lain sebagainya. Rekrutmen dan seleksi perusahaan harus selalu memiliki sistem perekrutan yang terus berkembang. Baik dalam hal level staf maupun level manajerial, dengan cara memperbaharui sistem perusahaan agar memiliki daya saing yang semakin baik. Cara yang digunakan adalah dengan mengupdate atau memaksimalkan kebutuhan dan pengetahuan karyawan.

Hal ini akan berkontribusi besar pada kinerja karyawan. Sistem perekrutan harus selalu mengacu kepada daya saing, agar perusahaan mampu bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja berkualitas dan dengan begitu tujuan perusahaan akan tercapai. Sistem rekrutmen sebaiknya mengacu pada keahlian pekerja dan mampu beradaptasi dengan perkembangan jaman. Beberapa hal harus diperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan, antara lain: *training* karyawan yang diperlukan untuk membentuk kerja sama, kekompakan maupun komunikasi yang baik antara rekan kerja. Perusahaan hendaknya merekrut tenaga terampil agar menjadi sinergi antara karyawan berpengalaman maupun tidak.

Daftar Pustaka:

Aziz, Tengku. 2017. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja*. Dimambil dari: <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jabm/article/viewFile/10463/12306>. (18 Desember 2017)

Diambil dari: [http://etheses.uin-malang.ac.id/1224/6/09510057\\_bab%202.pdf](http://etheses.uin-malang.ac.id/1224/6/09510057_bab%202.pdf). (11 Desember 2017)

Potale, Billy. 2016. *PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SULUTGO*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi: Vol.16 No.04 Tahun 2016.

Rengganis, Ines. *PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING PADA PT. PERSONEL ALIH DAYA AREA BANDUNG*. Diambil dari: [http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/664/jbptunikompp-gdl-inesrengga-33155-1-unikom\\_i-1.pdf](http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/664/jbptunikompp-gdl-inesrengga-33155-1-unikom_i-1.pdf). (11 Desember 2017)

Setiani, Baiq. 2013. *KAJIAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PROSES REKRUTMEN TENAGA KERJA DI PERUSAHAAN*. Jurnal Ilmiah Widya Vol. 1 No. 1 Mei-Juni 2013.

Yullyanti, Ellyta. 2009. *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada kinerja Pegawai*. Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Sept-Des 2009, hlm.131-139 ISSN 0854-3844 Volume 16, Nomor 3