



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 10991-11000

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Analisis Strategi Rekrutmen Dan Penempatan Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi

Dewi Yulyasari<sup>1✉</sup>, Grace Margaretha<sup>2</sup>, Teguh Prasetyo<sup>3</sup>

Mahasiswa Fakultas Humaniora dan Bisnis Universitas Pembangunan Jaya

Dosen Fakultas Humaniora dan Bisnis Universitas Pembangunan Jaya

Email : [dewi.yulyasari@student.upj.ac.id](mailto:dewi.yulyasari@student.upj.ac.id)<sup>✉</sup>

### Abstrak

Analisis Strategi Rekrutmen dan Penempatan yang Meningkatkan Kinerja Organisasi dalam Konteks Kajian Pustaka merupakan karya ilmiah yang berperan dalam merumuskan hipotesis untuk penelitian lanjutan yang akan menyelidiki dampak hubungan antara berbagai variabel. Artikel Literature Review ini dikembangkan melalui metode library research, dengan mengambil referensi dari sumber online seperti Google Scholar, Mendeley, dan platform online lainnya. Penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang cermat memungkinkan perusahaan untuk menarik talenta terbaik yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, sementara penempatan yang tepat memungkinkan karyawan untuk berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi. Dengan demikian, hasilnya adalah sebagai berikut: 1) Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja organisasi, dan 2) Penempatan yang efektif juga berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Dengan berfokus pada pencocokan karyawan dengan tugas dan tanggung jawab mereka, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi, dan bersaing secara efektif di pasar yang kompetitif.

Kata kunci: *Rekrutmen, Penempatan, Sumber Daya Manusia, Peningkatan Kinerja*

## Abstract

Analysis of Recruitment and Placement Strategies that Improve Organizational Performance in the Context of Literature Review is a scientific work that plays a role in formulating hypotheses for advanced research that will investigate the impact of relationships between various variables. This Literature Review article was developed through library research methods, by taking references from online sources such as Google Scholar, Mendeley, and other online platforms. Research shows that careful recruitment strategies allow companies to attract top talent that matches the demands of the job, while proper placement allows employees to contribute maximally to organizational goals. Thus, the results are as follows: 1) Recruitment has an influence on organizational performance, and 2) Effective placement also has an influence on organizational performance. By focusing on matching employees with their duties and responsibilities, companies can create a productive work environment, make a positive contribution to organizational performance, and compete effectively in a competitive marketplace.

Keyword: *Recruitment, Placement, Human Resources, Performance Improvement*

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja anggota timnya. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja organisasi adalah proses rekrutmen dan penempatan karyawan yang efektif. Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan dianggap sebagai aset berharga bagi perusahaan, dan tanpa kehadiran mereka, operasi bisnis akan terganggu. Kesuksesan suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas dan kompetensi karyawannya. Oleh karena itu, untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan dan spesifikasi yang ada, perekrutan karyawan baru menjadi sangat penting. Proses ini akan memastikan bahwa perusahaan memiliki tim yang terampil dan berbakat untuk bersaing dalam pasar yang semakin ketat, membantu mencapai tujuan bisnis, dan menciptakan keunggulan kompetitif (Titisari & Ikhwan, 2021).

Menurut Suhaila et al (2021) pentingnya melakukan penilaian kinerja dalam memberikan umpan balik kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kontribusi mereka terhadap produktivitas organisasi. Penilaian kinerja tidak hanya berkaitan dengan evaluasi karyawan saat ini, tetapi juga berdampak pada berbagai aspek manajemen sumber daya manusia, seperti rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, penggajian, dan pengembangan karir. Dengan memahami kinerja karyawan secara baik, perusahaan dapat mengambil keputusan yang lebih baik dalam pengelolaan SDM, termasuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, promosi, atau pengembangan karier yang

diperlukan. Dengan demikian, penilaian kinerja berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan, seiring dengan tuntutan persaingan yang semakin ketat di pasar.

Perekrutan yang berhasil dan penempatan yang sesuai dapat menghasilkan keuntungan baik bagi anggota tim maupun organisasi, menciptakan kerja sama yang erat antara target organisasi dan bakat individu Sakti et al (2023). Rekrutmen merupakan proses penting dalam pemenuhan kebutuhan organisasi dengan tujuan mengidentifikasi dan menarik individu yang memiliki potensi untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini merupakan langkah awal dalam mencari karyawan yang sesuai dengan persyaratan dan harapan perusahaan, sehingga dapat membangun tim yang efektif dalam mencapai visi dan misi organisasi. Dalam esensinya, rekrutmen adalah upaya untuk mengidentifikasi dan mengundang individu yang memiliki kualifikasi yang tepat agar mereka dapat berkontribusi secara positif terhadap kesuksesan dan pertumbuhan organisasi (Tijow et al., 2021).

Proses rekrutmen yang efektif tentu penting dalam mencari yang terbaik untuk instansi. Namun, tidak cukup hanya menemukan individu yang tepat, penempatan karyawan yang sesuai juga merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai penilaian kinerja yang optimal. Penempatan yang baik dapat memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inisiatif mereka, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kinerja yang lebih baik (Tijow et al., 2021).

Tujuan dari penelitian ini yakni untuk memahami bagaimana pendekatan yang cermat terhadap perekrutan dan penempatan karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

## Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kaswan (2012) manajemen sumber daya manusia adalah komponen yang terintegrasi dalam proses manajemen, yang mencakup berbagai aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan elemen-elemen lainnya. Dalam ruang lingkupnya, manajemen sumber daya manusia fokus pada pengelolaan tenaga kerja, yang mencakup individu-individu yang memiliki kesiapan, kemauan, dan kapabilitas untuk memberikan kontribusi yang relevan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan kepentingan para pemangku kepentingan (*stakeholders*).

## Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses yang mencakup serangkaian tindakan untuk mencari, menarik,

dan memilih individu yang memiliki motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dengan tujuan utama mengatasi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian, sehingga dapat memastikan perolehan karyawan berkualitas yang sesuai dengan peran yang harus dijalankan, berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, dan membuka peluang untuk membangun hubungan positif antara perusahaan dan calon karyawan serta menciptakan kesempatan pertumbuhan dan pengembangan bagi kedua belah pihak; sehingga, rekrutmen bukan hanya pencarian sumber daya manusia, tetapi juga merupakan investasi dalam kesuksesan jangka panjang Perusahaan (Pratisardy & Lukito, 2019).

Menurut (Ardillah, 2020) proses rekrutmen dimulai ketika suatu perusahaan mengalami kebutuhan akan tenaga kerja dan memutuskan untuk mengumumkan lowongan pekerjaan, berlangsung hingga berhasil menemukan calon yang memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan jabatan atau lowongan yang tersedia.

### Penempatan

Menurut Mathis et al (2006) penempatan dalam konteks manajemen sumber daya manusia adalah proses penting yang melibatkan penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan karakteristik mereka. Proses ini seharusnya dilihat sebagai suatu pencocokan yang tepat antara individu dan pekerjaan yang mereka jalani. Kualitas dan produktivitas seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana kesesuaian mereka dengan pekerjaan yang diemban.

Sejalan dengan pendapat Gaol (2014) menyatakan bahwa penempatan pegawai dapat berarti pengaturan awal atau pengaturan ulang seseorang atau lebih pegawai pada jabatan baru. Konsep penempatan ini tidak hanya berlaku untuk pegawai baru, tetapi juga berlaku untuk pegawai yang sudah lama bekerja. Demosi, promosi, dan transfer merupakan bagian dari proses penempatan yang relevan bagi pegawai yang sudah berpengalaman. Oleh karena itu, baik pegawai baru maupun pegawai lama perlu melewati tahap rekrutmen, seleksi, dan orientasi sebelum ditempatkan pada posisi yang berbeda.

Penting untuk diingat bahwa penempatan merupakan proses yang sangat signifikan dalam manajemen sumber daya manusia. Indikator utama dari kesuksesan penempatan meliputi pendidikan, keterampilan, minat, dan pengalaman individu. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor ini dengan baik dalam proses penempatan, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan mereka.

## Kinerja Organisasi

Kinerja adalah penilaian terhadap hasil kerja individu, proses manajemen, atau pencapaian organisasi yang dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan, dengan tujuan meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kontribusi positif terhadap kesuksesan entitas, seperti individu, tim, atau Perusahaan (Zubir & Djati, 2017).

Kinerja organisasi mencakup keseluruhan prestasi yang diperoleh oleh suatu entitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini berarti bahwa evaluasi kinerja suatu organisasi dapat dilakukan dengan melihat sejauh mana organisasi berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam konteks ini, prestasi organisasi bukan hanya mencakup pencapaian tujuan secara langsung, tetapi juga mencerminkan kemampuan organisasi untuk merumuskan, merencanakan, dan melaksanakan tindakan yang mendukung pencapaian tujuan tersebut. Oleh karena itu, kinerja suatu organisasi dapat diukur oleh sejauh mana upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi berhasil menghasilkan hasil yang diharapkan. Dengan kata lain, kinerja organisasi mencerminkan efisiensi dan efektivitas dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Suryadi et al, 2009).

Maka, Kinerja organisasi dapat dijelaskan sebagai penilaian terhadap pencapaian keseluruhan yang diperoleh oleh suatu entitas organisasi dalam meraih tujuan yang telah ditetapkan, mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam merumuskan, merencanakan, serta melaksanakan tindakan yang mendukung pencapaian tujuan tersebut.

## Penelitian Terdahulu

No	<i>Author</i>	Judul	Hasil Riset	Perbedaan
1	Akmal & Hariyanti, (2020)	Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Palang Merah Indonesia (Pmi) Sigli Kabupaten Pidie	Hasil analisis menunjukkan bahwa dalam penelitian terhadap Palang Merah Indonesia (PMI) Sigli Kabupaten Pidie, variabel Sistem Rekrutmen (X1) memiliki pengaruh yang paling dominan sebesar 0.470% terhadap Kinerja Organisasi.	Variabel yang telah diterapkan dalam penelitian sebelumnya berbeda dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini.
2	Tijow et al (2021)	Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki	Populasi dan objek penelitian

		Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado	pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, mengindikasikan peran kunci dari proses rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mencari individu yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan.	berbeda dengan penelitian yang digunakan.
3	Abdul Haris (2020)	Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Danamon Indonesia Tbk	Hasil riset menunjukkan bahwa rekrutmen dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Danamon Indonesia Tbk. Rekrutmen dan pelatihan yang baik sangat penting untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.	Populasi dan objek penelitian berbeda dengan penelitian yang digunakan.
4	Hadi Poernomo (2019)	Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk Cabang Sidoarjo	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik rekrutmen maupun seleksi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan rekrutmen menjadi faktor yang paling dominan.	Populasi dan objek penelitian berbeda dengan penelitian yang digunakan.

#### METODE PENELITIAN

Artikel ilmiah ini disusun dengan menerapkan metode kualitatif dan melakukan telaah pustaka secara menyeluruh. Telaah ini mencakup analisis teori serta hubungan atau dampak antar variabel yang ditemukan dalam berbagai buku dan jurnal, baik melalui sumber-sumber offline di perpustakaan maupun sumber-sumber online seperti Mendeley, Google Scholar, dan platform online lainnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan merujuk pada teori dan penelitian yang relevan yang telah dilakukan sebelumnya, maka fokus pembahasan dalam artikel Literature Review ini dalam konteks Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Organisasi

Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja organisasi adalah bahwa proses rekrutmen yang lengkap dan tepat dapat membantu perusahaan untuk merekrut karyawan yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan. Hal ini akan memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik sesuai dengan ekspektasi dan standar perusahaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja organisasi adalah sangat signifikan. Proses rekrutmen yang baik dan tepat dapat membantu perusahaan untuk merekrut karyawan yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Aziz, dkk. (2017) dan Kartodikromo, dkk. (2017), rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya proses rekrutmen yang lengkap dan tepat, perusahaan dapat memilih karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Hal ini akan memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik sesuai dengan ekspektasi dan standar perusahaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

### 2. Pengaruh Penempatan yang Efektif terhadap Kinerja Organisasi

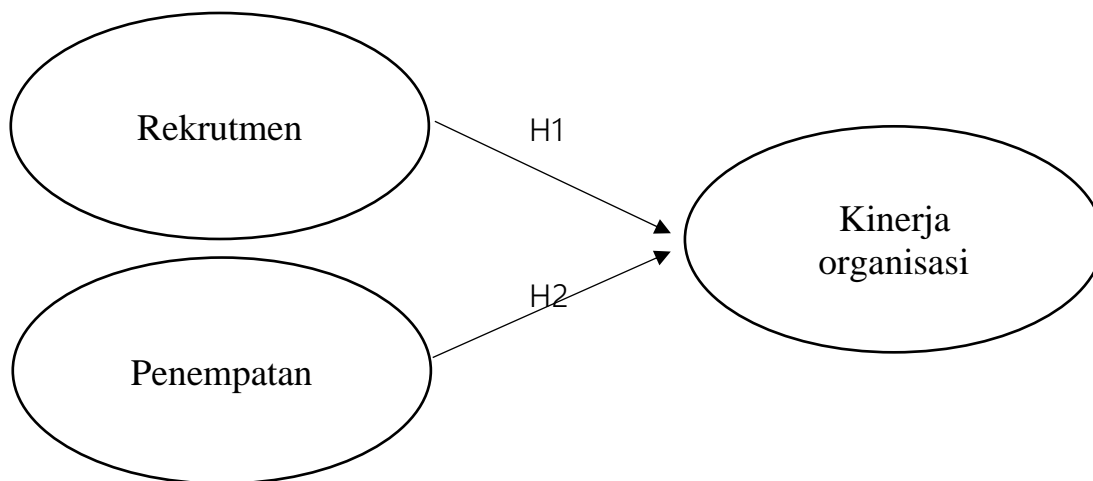
Pengaruh penempatan yang efektif terhadap kinerja organisasi adalah penting dalam mencapai hasil yang optimal. Penempatan kerja yang tepat dapat memastikan bahwa karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan mereka. Hal ini akan memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik, sehingga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Aldilningsari, dkk. (2014) menunjukkan bahwa penempatan kerja yang memperhatikan kesesuaian pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa karyawan yang ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian mereka memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai. Dalam rangka

meningkatkan kinerja organisasi, perusahaan perlu memperhatikan penempatan kerja yang efektif. Dengan mempertimbangkan kesesuaian pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan potensi mereka, sehingga meningkatkan kinerja organisasi.

### *Conceptual Framework*

Dengan merujuk kepada perumusan masalah, tinjauan literatur, penelitian terdahulu yang relevan, serta diskusi mengenai dampak antar variabel, maka kami mengembangkan suatu konseptualisasi artikel ini sebagaimana terlihat dalam kerangka pemikiran berikut ini.



Gambar 1: *Conceptual Framework*

Berlandaskan pada konsep kerangka pemikiran yang tergambar di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

H1 = Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Organisasi

H2 = Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Organisasi

### SIMPULAN

Dengan merancang dan melaksanakan strategi rekrutmen dan penempatan yang efektif, organisasi memiliki peluang besar untuk meningkatkan kinerja mereka secara signifikan. Perlu dicatat bahwa proses ini harus selalu dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan internal dan eksternal yang mungkin mempengaruhi keberhasilan strategi tersebut. Maka dari itu, investasi dalam strategi rekrutmen dan penempatan yang bijaksana dapat membawa manfaat jangka panjang bagi pertumbuhan dan kesuksesan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, S., & Hariyanti, S. (2020). Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Palang Merah Indonesia (Pmi) Sigli Kabupaten Pidie. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 3(2), 114–124. <https://doi.org/10.47647/jsh.v3i2.293>
- Ardillah, S. (2020). Pengaruh Sistem Manajemen Rekrutmen, Employee Engagement, Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Expedisi Di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya. *Media Mahardhika*, 18(3), 364–377. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v18i3.175>
- Jackson, John H., Mathis, R. L. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba empat, 2006.
- Kaswan. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi / Kaswan*. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012.
- Lumban Gaol, J., & Purwanti, N. (2014). *A to Z Human Capital : manajemen sumber daya manusia : Chr.Jimmy L.Gaol ; editor, Ninuk Purwanti (Ninuk Purwanti (ed.); cet. 1)*. Jakarta : Grasindo, 2014.
- Pratisardy, E., & Lukito, H. (2019). Dampak Rekrutmen, Seleksi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Xyz Tbk Cabang Padang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(1), 14–22.
- Sakti, S. H., Ikhsan, M., Abdoellah, M. N., Zabidi, I., & Anggara, A. (2023). Pengaruh rekrutmen SDM , penempatan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT LT di Jakarta. *JRMB: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 1–10.
- Suhaila, S., Suryani, W., & Pribadi, T. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 153–160. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.457>
- Suryadi, Haji Ali S, M. (2009). *Pengembangan kinerja pelayanan publik / Surjadi ; editor, Ali S. Mifka*. Bandung : Refika Aditama, 2009.
- Tijow, G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. *Productivity*, 2(1), 26–30.
- Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(3), 11. <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i3.1848>
- Zubir, A., & Djati, D. S. P. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Penempatan Sdm, Dan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Pada Bpjs Kesehatan).

Jurnal SWOT, VII(1), 135–148.

Aziz, A., Kartodikromo, S., & Muaja, M. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 15(2).

Aldilaningsari, Y., M.A. Musadieg, dan M.S. Hakam. (2014). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja: Studi pada Karyawan PT Bank Jatim Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*,

Pratama, R. A., et al. (2017). "Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Unilever Indonesia, Tbk. Surabaya." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 19, No. 1, pp. 1-10.