

Rekrutmen, Seleksi, Orientasi, Dan Penempatan Sumber Daya Manusia

ACHMAD¹, DANIAL RAHMAN²

¹Pascasarjana Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

²Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

Email: achmadmagister25@gmail.com¹, danial@uin-alauddin.ac.id²

Abstract

Human resource management in an organization and in the field of education to achieve goals and objectives is the responsibility of human resource managers. The low level of success in several companies is often associated with limited resources and the suboptimal utilization of available resources. Based on these problems, this study aims to determine effective strategies for recruitment, selection, orientation, and placement of human resources. This study uses a literature review method (library research) with secondary data sources obtained from previous research journals. The data analysis technique was carried out through the collection, review, and synthesis of various literature relevant to human resource management, especially in the aspects of recruitment, selection, orientation, and employee placement. The results of the study indicate that recruitment, selection, orientation, and placement are very important processes in achieving organizational goals. Organizational success will be more guaranteed through the recruitment of skilled and competent individuals by implementing fair, objective, and transparent procedures. In addition, employees will be more motivated if organizations apply efficient recruitment, selection, orientation, and placement methods that are oriented toward career development. Better recruitment and selection practices will produce better organizational performance. Organizations are also more likely to recruit and retain competent employees if the selection process is carried out professionally and based on criteria relevant to job requirements. Therefore, the implementation of effective human resource management can improve productivity, work quality, and the competitiveness of organizations and educational institutions.

Keywords: Recruitment, Selection, Orientation, Placement, Human Resources.

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi dan dunia pendidikan untuk mencapai tujuan dan sasaran merupakan tanggung jawab manajer sumber daya manusia. Tingkat keberhasilan yang rendah di beberapa perusahaan seringkali dikaitkan dengan kurangnya sumber daya dan penggunaan sumber daya yang tersedia yang kurang optimal. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menentukan strategi rekrutmen, seleksi, orientasi, dan penempatan sumber daya manusia yang efektif. Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka dengan sumber data sekunder berupa jurnal penelitian sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi, orientasi, dan penempatan merupakan proses yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi akan terjamin dengan merekrut individu

yang terampil dan kompeten melalui penerapan prosedur yang adil dan transparan, termotivasi jika industri menerapkan metode rekrutmen, seleksi, dan penempatan yang efisien dan berorientasi pada pengembangan karir. Praktik rekrutmen dan seleksi yang lebih baik akan menghasilkan hasil organisasi yang lebih baik. Organisasi lebih mungkin untuk merekrut dan mempertahankan staf yang kompeten jika mereka merekrut dan menyeleksi pelamar dengan lebih terampil dan berdasarkan kriteria yang relevan.

Kata Kunci: Perekrutan, Seleksi, Orientasi, Penempatan, Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan adalah salah satu aktor penting yang menjadi penggerak produktivitas organisasi, khususnya dalam hal yang berkaitan dengan finansial. Pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan merupakan tanggung jawab manajer sumber daya manusia (Sangkala, 2023). Meskipun semua sumber daya lainnya termasuk uang, material, teknologi, dan metode sama pentingnya, sumber daya manusia memiliki arti yang sangat penting karena sumber daya manusialah yang memberikan kehidupan dan aktivitas pada variabel produksi lainnya. Individu di dalam suatu organisasi menyumbangkan kemampuan, keterampilan, dan upaya mereka, yang sangat penting bagi keberhasilannya. Saat ini terdapat banyak data yang menunjukkan bahwa perusahaan dengan penekanan pada sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia yang kuat cenderung lebih berhasil. Sumber daya yang paling berharga bagi setiap perusahaan adalah sumber daya manusianya, sebuah fakta yang diterima secara luas baik dalam literatur maupun operasi sehari-hari. Pengelolaan yang efisien terhadap manusia yang bersemangat ini akan mendukung keberhasilan suatu organisasi.

Mutu sumber daya manusia yang dapat diakses dan/atau digunakan oleh suatu organisasi menentukan peluangnya untuk bertahan hidup dan sukses. Oleh karena itu, perusahaan harus berkonsentrasi untuk menemukan dan menarik pelamar yang paling kompetitif, yang dicapai melalui prosedur perekrutan yang efektif (Gea & Aliah, 2024). Ketika hanya ada sedikit tawaran pekerjaan dan tidak ada tawaran yang menanggapi panggilan perekrutan suatu perusahaan, perekrutan sumber daya manusia dapat menjadi mahal dan menantang bagi perusahaan tersebut.

Dasar-dasar perekrutan merupakan pengetahuan penting yang harus dimiliki, baik saat individu akan bekerja di bagian sumber daya manusia atau *human resource* (HR) atau hanya ingin meningkatkan keterampilan profesional. Salah satu aspek penting dari operasi HR organisasi adalah perekrutan (Kuntjoro & Nugroho, 2024). Individu dapat mengasah kemampuan perekrutan dan memilih apakah ingin bekerja di bidang perekrutan dengan mengetahui lebih banyak tentang bidang

tersebut. Hal tersebut penting untuk diperhatikan karena setelah rekrutmen, masih ada tahap lanjutan yaitu seleksi, orientasi, dan penempatan sumber daya manusia.

Memilih orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat merupakan proses seleksi karyawan (Lilistian, 2022) . Proses ini merupakan proses penyelarasan kredensial dan kemampuan seseorang dengan persyaratan organisasi. Seleksi yang efektif hanya dapat dilakukan jika ada kecocokan yang efektif. Dengan memilih pelamar terbaik untuk posisi yang dibutuhkan, perusahaan akan memiliki staf yang berkinerja baik. Selain itu, perusahaan tidak akan menghadapi masalah yang berkaitan dengan pergantian staf dan ketidakhadiran. Perusahaan juga akan menghemat waktu dan uang dengan memilih pelamar terbaik untuk posisi tersebut. Selama proses seleksi, kandidat disaring dengan benar. Setiap pelamar untuk posisi tersebut menjalani pengujian. Meskipun perekrutan dan seleksi merupakan dua tahap dari proses perekrutan, keduanya harus dibedakan satu sama lain. Karena perekrutan mendorong lebih banyak pelamar untuk melamar pekerjaan, hal ini dianggap sebagai praktik yang bermanfaat. Hal ini menghasilkan kumpulan lamaran sebagai sumber data. Penolakan individu yang tidak cocok selama proses seleksi menjadikannya prosedur yang merugikan. Dalam proses perekrutan, perekrutan dilakukan sebelum seleksi. Memilih pelamar terbaik dengan stabilitas, keahlian, dan pengalaman yang diperlukan untuk posisi tersebut dikenal sebagai seleksi. Setelah dipilih untuk posisi yang dibutuhkan, para pelamar harus disesuaikan dengan persyaratan. Penempatan individu terpilih pada peran atau lokasi yang sesuai disebut penempatan; yaitu, menempatkan pasak bundar pada lubang bundar dan pasak persegi pada lubang persegi. Setelah disesuaikan dengan posisi tersebut, ia diberi tahu tentang tanggung jawabnya dan diberi tugas yang harus dilakukan. Orientasi kemudian diberikan kepada kandidat yang baru direkrut untuk mengenalkan dan memperkenalkan mereka pada organisasi.

Dua bagian utama dari setiap organisasi adalah manusia dan sumber daya materialnya. Tanpa manusia dan sumber daya material yang tepat dan memadai, tujuan organisasi mana pun akan sulit dicapai. Untuk mendapatkan hasil yang diinginkan, sistem pengelolaan harus diberi sumber daya material dan manusia melalui suatu proses. Sumber daya, baik material maupun manusia, sangat penting karena mereka membentuk tenaga kerja organisasi. Perlu dicatat bahwa tingkat keberhasilan yang rendah dari beberapa perusahaan sering kali dikaitkan dengan kurangnya sumber daya dan penggunaan yang buruk dari sumber daya yang tersedia (Ninawati et al., 2024) . Oleh karena itu, ketersediaan dana yang cukup menentukan kinerja komisi secara keseluruhan serta kemandirian dan kualitasnya. Keberhasilan organisasi mana pun bergantung pada kualifikasi, keahlian, dan dedikasi tenaga kerjanya, bahkan jika bahan dan sumber daya yang cukup tersedia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka atau *literature review*.

Tinjauan pustaka memainkan peran penting dalam kajian karena sebuah penelitian adalah usaha kumulatif (Wekke, 2019) . Seperti dalam disiplin akademis lainnya, pemahaman mengenai strategi rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi sangat penting untuk mengimbangi perusahaan yang tumbuh secara eksponensial, membantu praktisi, akademisi, dan mahasiswa dalam menemukan, mengevaluasi, dan mensintesis konten dari banyak makalah empiris dan konseptual, serta sebagai persiapan untuk mencari pekerjaan setelah lulus dari kuliah. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data sekunder, yaitu jurnal maupun hasil penelitian terdahulu dengan topik yang sejenis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Supervisor di satu departemen bukanlah satu-satunya yang bertugas memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia. Semuamanajer berpartisipasi dalam tindakan yang dimaksudkan untuk menjamin bahwa pekerja digunakan secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi, terlepas dari departemen tempat mereka bekerja. Maupun tidak langsung bertanggung jawab atas manajemen sumber daya manusia. Manajemen tingkat tinggi menganjurkan manajemen sumber daya manusia dan membuat keputusan tentang taktik dan kebijakannya. Misalnya, manajemen senior menentukan posisi dan tingkat tanggung jawab yang dipegang oleh manajer sumber daya manusia di dalam perusahaan. Ia menentukan seberapa besar perhatian yang harus diberikan pada pelatihan staf untuk memaksimalkan produksi.

Pembuatan rencana dan kebijakan manajemen sumber daya manusia melibatkan manajer sumber daya manusia secara besar-besaran. Ia membuat dan mengawasi rencana perekrutan, pelatihan, dan remunerasi organisasi serta strategi personelnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan ide yang relatif baru. Hingga saat ini, departemen sumber daya manusia di banyak perusahaan dikenal sebagai manajemen personalia. Bagian Selama waktu itu, tugas manajer personalia dibatasi pada penerapan kebijakan personalia (jika berlaku), khususnya yang berkaitan dengan perekrutan, pemilihan, dan pendisiplinan anggota staf. Manajer personalia menduduki jabatan rendah di dalam organisasi. Ia bisa menjadi manajer junior atau supervisor. Karena statusnya yang rendah, ia tidak dapat membujuk manajer puncak atau mengambil alih seluruh manajemen sumber daya manusia organisasi. Kebijakan yang menyangkut personalia manajerial misalnya, berada di luar kewenangannya.

Banyak tugas yang terlibat dalam penggunaan sumber daya manusia yang efisien oleh suatu organisasi (Putri et al., 2022) . Tugas-tugas tersebut meliputi perencanaan sumber daya manusia, seleksi, induksi dan orientasi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, remunerasi, hubungan ketenagakerjaan, disiplin, serta program kesehatan dan keselamatan. Tugas-tugas tersebut juga meliputi analisis pekerjaan dan individu untuk memperoleh pemahaman yang jelas tentang sifat dan persyaratan mereka. Jika tindakan-tindakan ini berhasil dimanfaatkan dan

dikelola, hal-hal berikut akan terjadi:

Perencanaan sumber daya manusia, desain dan analisis pekerjaan, perekrutan dan seleksi staf, penempatan, orientasi kerja, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja, dan administrasi gaji merupakan beberapa tugas utama seorang manajer sumber daya manusia. Tugas pertama dan terpenting dari manajemen adalah perencanaan. Sebuah organisasi tidak akan maju jika operasinya tidak direncanakan dengan baik. Keruntuhan organisasi ditentukan sebelumnya oleh tindakan tidak adanya perencanaan. Tanpa persiapan yang matang dan metodis, tidak ada peluru ajaib yang dapat menjamin keberuntungan perusahaan.

Proses yang digunakan organisasi untuk merencanakan sumber daya manusianya memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah orang yang tepat di tempat yang tepat pada waktu yang tepat untuk melakukan aktivitas yang akan membantu bisnis mencapai tujuan keseluruhannya. Misalnya, ketika membeli peralatan modal, manajer sering kali dengan hati-hati menentukan kebutuhan akan aset tersebut dan mempertimbangkan bagaimana aset tersebut dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dengan semangat yang sama, perencanaan sumber daya manusia mengharuskan manajer untuk secara metodis menghubungkan persyaratan sumber daya manusia dengan tujuan perusahaan. Menentukan tuntutan umum dan khusus perusahaan baik jangka panjang maupun jangka pendek, dan memaksimalkan laba atas investasi dalam sumber daya manusia. Ada empat langkah membentuk perencanaan sumber daya manusia yaitu rekrutmen, seleksi, orientasi, dan penempatan.

1. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu proses yang penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Proses ini mencakup beberapa aspek seperti menentukan jumlah peran yang diantisipasi yang perlu diisi dalam suatu bisnis adalah langkah pertama. Ini didasarkan pada jumlah karyawan yang dibutuhkan organisasi, sebagaimana ditentukan oleh analisis pekerjaan. Untuk memastikan bahwa manajemen membuat keputusan yang tepat tentang perekrutan, petugas perekrutan dibantu dalam proses tersebut oleh spesialis ketenagakerjaan yang bekerja dengan departemen personalia. memandang perekrutan sebagai proses identifikasi yang dinamis. mendorong orang yang berpotensi memenuhi syarat untuk melamar pekerjaan di perusahaan. mengatakan bahwa tujuan utama perekrutan adalah untuk memberi organisasi akses ke kumpulan kandidat yang mungkin memenuhi syarat untuk suatu posisi.

Melihat perekrutan sebagai proses mengidentifikasi dan menarik calon potensial dari dalam dan luar Organisasi untuk mulai mengevaluasi mereka untuk pekerjaan di masa mendatang. Setelah kandidat diidentifikasi, Organisasi dapat memulai proses seleksi, seperti:

- a. Pengumpulan lamaran dari Pelamar
- b. Mengukur daya tarik pelamar dan
- c. Mengevaluasi informasi tentang kualifikasi kandidat untuk posisi tertentu.

Seorang tokoh terkemuka dalam administrasi publik Amerika percaya bahwa proses rekrutmen adalah kunci keberhasilan organisasi mana pun (Sugiarti, 2021). Ia juga mengatakan bahwa menerapkan prosedur yang lebih efisien untuk menemukan kandidat dan memilih yang terbaik dan tercerdas akan meningkatkan kapasitas individu untuk memenuhi tuntutan organisasi dalam hal sumber daya manusia. juga didefinisikan sebagai prosedur menciptakan kumpulan pelamar yang kompeten untuk posisi tertentu. Operasi yang efisien diikuti dengan mengevaluasi kandidat berdasarkan atribut-atribut ini. mencatat bahwa menarik pencari kerja yang berkualitas adalah tujuan perekrutan. Upaya untuk mengisi posisi hanya boleh diarahkan pada kandidat yang memenuhi persyaratan minimum untuk posisi tersebut untuk mencegah pemborosan keuangan (Wahyu & Yani, 2024).

Suatu organisasi dapat mempekerjakan orang secara internal untuk mengisi posisi tertentu atau di luar, baik melalui perekrutan karyawan baru dari dalam perusahaan atau merekrut kandidat luar (Kuntjoro & Nugroho, 2024). Dorongan karyawan saat ini untuk melamar posisi di dalam perusahaan adalah salah satu cara untuk melakukan rekrutmen internal. Ini memberi anggota staf kesempatan untuk pindah ke perusahaan yang menawarkan pekerjaan yang lebih diinginkan, dan itu juga dapat mengakibatkan terciptanya lowongan tambahan yang perlu diisi, terutama untuk karyawan paruh waktu dari suatu perusahaan. Para pemberi kerja memanfaatkan lowongan kerja internal dan rujukan karyawan sebagai cara cepat dan murah untuk menemukan pelamar dari dalam dan luar perusahaan. Mereka mengklaim bahwa program lowongan kerja internal juga merupakan cara yang bagus untuk memberi anggota staf pilihan untuk maju dan mengurangi keluhan dari anggota staf tentang perlakuan tidak adil dan diskriminasi.

Tercatat bahwa cukup banyak calon karyawan yang berambisi untuk berganti pekerjaan, namun dengan peluang yang dimanfaatkan oleh sebagian besar departemen personalia adalah berupaya mengisi posisi yang kosong dalam organisasi, dengan melakukan hal tersebut akan membantu organisasi untuk memanfaatkan personel mereka sendiri dalam mengisi posisi yang kosong sebelum merekrut dari luar organisasi (Yulyasari et al., 2023).

Salah satu tahap penting dalam proses perekrutan adalah mencari tahu di mana mendapatkan kandidat (Lilistian, 2022). Mayoritas perekrut menggunakan sumber internal dan eksternal, yang meningkatkan kemungkinan menarik pelamar yang kompetitif dan siap. Sumber rekrutmen internal dilakukan organisasi melalui kerjasama dengan anggotanya untuk mengisi posisi yang kosong dengan menawarkan pekerjaan yang lebih baik (dalam hal kondisi kerja) atau peluang untuk promosi dalam hierarki organisasi (kredensial yang lebih tinggi, tanggung jawab yang lebih besar, kompensasi yang lebih tinggi, dan lain lain).

Perekrutan internal memungkinkan manajer untuk mengamati pekerja selama jangka waktu tertentu untuk menilai potensi dan produktivitas setiap orang di tempat kerja (Lina, 2020). Sebuah organisasi yang mengembangkan anggota stafnya sendiri dapat menciptakan motivasi tambahan bagi pekerja ketika bisnis baru memasuki pasar atau ketika posisi tersedia. Perekrutan internal mungkin sangat berhasil jika perusahaan telah berhasil merekrut karyawan yang kompeten dengan potensi yang sangat baik di masa lalu.

Sumber untuk perekrutan internal mungkin bisa berupa basis data

pekerja, referensi karyawan, strategi rotasi pekerjaan, basis data kandidat yang ditolak dari rekrutmen sebelumnya, sistem peringatan yang melacak posisi yang terbuka, dan banyak lagi (Yuliyanti et al., 2023). Karyawan memiliki kesempatan untuk maju dalam karier mereka dan mendapatkan motivasi yang mereka butuhkan untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan dengan sangat baik berkat pengumuman lowongan pekerjaan yang sedang berlangsung. Sebuah panel dapat menggunakan email, pengumuman tujuan khusus, atau distribusi informasi internal untuk mengumumkan lowongan. Memposting lowongan pekerjaan dan persyaratan yang harus dipenuhi sebelum dipublikasikan termasuk mempekerjakan pekerja dan memberikan kesempatan yang cukup bagi anggota staf saat ini untuk melamar. Setiap kontes harus diumumkan terlebih dahulu kepada karyawan yang terpengaruh. Dokumen promosi dan pemindahan dapat berasal dari perekrutan internal untuk mengisi lowongan pekerjaan. Meskipun perekrutan melalui promosi lebih murah dan memakan waktu, hal itu dapat mengakibatkan perselisihan karena rekan sejawat seseorang tidak selalu dianggap sebagai kandidat terbaik untuk jabatan baru.

Metode perekrutan internal lainnya adalah pemindahan internal tanpa kemajuan. Hal ini menjamin kegunaannya untuk promosi di masa mendatang sekaligus memberikan kesan yang lebih baik kepada karyawan tentang perusahaan. Pergantian sementara antara pekerjaan, baik untuk jangka waktu yang lebih pendek atau lebih panjang, disebut rotasi pekerjaan (Hamza et al., 2021). Bila perusahaan ingin anggota staf menyadari banyak aspek fungsional perusahaan, maka perusahaan bisa menggunakan ini. Karena pemindahannya lebih pendek, salah satu kelemahan terbesar dari metode perekrutan staf ini adalah biaya untuk menyesuaikan diri dengan peran baru. Daftar bakat dan keterampilan karyawan berfungsi sebagai dasar untuk inventaris keterampilan karyawan. Daftar ini terdapat dalam basis data sumber daya manusia dan digunakan untuk tujuan yang berkaitan dengan motivasi karyawan.

Referensi karyawan adalah sumber pengetahuan yang murah dan dapat dipercaya asalkan individu mengizinkan referensi tersebut untuk memiliki pendapat mereka sendiri. Pelamar yang sebelumnya gagal sebelum prosedur perekrutan dan yang informasinya disimpan dalam basis data, dapat menjadi sumber daya internal yang sangat baik untuk perekrutan (Syafaruddin, 2024). Perusahaan sudah memiliki beberapa pengetahuan tentang prospek potensial, sehingga proses perekrutan berjalan cepat. Anggota staf yang sudah pensiun dapat terbuka untuk dipekerjakan kembali atau merekomendasikan individu untuk posisi yang terbuka. Manfaatnya adalah manajer sudah mengetahui kinerja, nilai, sikap, kemampuan, dan kepribadian orang-orang yang pernah bekerja di perusahaan tersebut.

Sumber eksternal juga dapat digunakan untuk perekrutan; lowongan pekerjaan dapat dipublikasikan secara daring dan melalui media cetak dan elektronik (Yuliyanti et al., 2023). Akses ke kumpulan bakat yang beragam dan

kesempatan untuk menanamkan perspektif dan pengalaman baru ke organisasi dimungkinkan oleh sumber eksternal. Salah satu metode perekrutan kandidat eksternal adalah melalui:

- a. Lamaran yang Tidak Diminta
- b. Iklan
- c. adan Kepegawaian
- d. Badan profesional dan juga melalui rekomendasi

Meskipun perekrutan dari sumber luar lebih mahal, perusahaan dapat memperoleh pekerja yang bekerja dengan baik di bidangnya. menyoroti pentingnya perekrutan tenaga kerja agensi asing secara efisien dan menggarisbawahi perlunya manajemen perekrutan yang ketat saat merekrut staf agensi internasional. Senada dengan itu, semua badan Perserikatan Bangsa-Bangsa, termasuk Komisi Layanan Sipil Internasional, menyatakan bahwa, karena mandat mereka, manajer perekrutan khususnya sangat penting untuk meningkatkan kedudukan karyawan agensi internasional di semua benua. Oleh karena itu, penting untuk menggunakan strategi perekrutan yang digunakan oleh perusahaan multinasional di industri lain (Hamza et al., 2021).

Perekrutan Sumber Daya Manusia memiliki tingkat aktivitas manajemen sumber daya manusia yang tinggi (Lilistian, 2022) . Pengetahuan dan penerapan perekrutan yang tepat sangat penting untuk berfungsinya organisasi secara efektif, tergantung pada hasil perekrutan karyawan terbaik dalam organisasi. Sumber dapat berupa organisasi perekrutan internal atau eksternal, masing-masing menghadirkan keuntungan dan kerugian bagi organisasi. Promosi dari sumber dalam negeri dianggap memiliki efek positif untuk kepuasan kerja yang tinggi di antara karyawan dalam organisasi dan digunakan ketika organisasi ingin memaksimalkan karyawan dan potensi yang tersedia bagi mereka, memulihkan, dan dengan demikian berinvestasi dalam pelatihan dan peningkatan karyawan. Perekrutan eksternal menentukan pengenalan ide, konsep, dan metode baru dalam organisasi, tetapi memiliki kerugian bahwa karyawan baru membutuhkan waktu penyesuaian yang lebih lama dengan organisasi baru. Ini digunakan ketika organisasi berkembang, mereka melakukan diversifikasi dan perluasan. Untuk mengisi lowongan akan menjadi analisis keuntungan dan kerugian yang ditimbulkan oleh setiap sumber perekrutan yang digunakan. Agar suatu organisasi berhasil dan bertahan hidup, harus menggabungkan penggunaan rasional dari kedua sumber perekrutan (Purwanto et al., 2020) . Suatu organisasi yang beroperasi dalam lingkungan yang sangat kompetitif harus lebih menekankan pada sumber-sumber asing, sementara suatu organisasi yang bekerja dalam lingkungan dengan perubahan yang lambat dapat berhasil menggunakan perekrutan internal.

2. Seleksi

Seleksi merupakan langkah dalam proses perekrutan yang meliputi penyaringan pelamar untuk menentukan siapa yang akan maju dan siapa yang paling mungkin memenuhi persyaratan perusahaan (Widayat et al., 2023) . Karena minat pemilihan merupakan salah satu proses perekrutan yang paling menantang. Melihat seleksi sebagai proses yang mewakili tahap akhir pengambilan keputusan dalam proses perekrutan

Dalam manajemen sumber daya manusia, seleksi karyawan yang tepat

sangat penting bagi keberhasilan bisnis (Kuntjoro & Nugroho, 2024) . Hal ini terutama berlaku untuk perusahaan kecil, karena kontribusi staf memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap keberhasilan organisasi. Menciptakan prosedur perekrutan SDM yang kuat dapat membantu menjamin bahwa organisasi mempekerjakan pekerja yang cakap dan berdedikasi yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Seleksi sebagai proses penyaringan kandidat dapat melibatkan pencatatan, lembar data, dan riwayat hidup (CV). Pengujian dapat diperkenalkan untuk memeriksa kualitas sumber daya manusia yang relevan untuk melakukan pekerjaan yang tersedia atau tugas tersebut. Beberapa tes yang biasanya digunakan dalam pemilihan sumber daya manusia adalah (Ninawati et al., 2024):

- a. Tes bakat
- b. Prestasi
- c. Minat kejuruan
- d. Tes kepribadian.

Tahap akhir dari proses seleksi adalah apa yang disebut keputusan dan tawaran pekerjaan (Widayat et al., 2023) . Biasanya keputusan dibuat untuk menawarkan pekerjaan kepada kandidat yang paling memenuhi syarat setelah menyelesaikan seluruh proses penyaringan. Tercatat bahwa temuan seleksi menunjukkan bahwa lebih banyak Organisasi dengan sistem seleksi yang sangat efektif mengalami hasil karyawan yang lebih tinggi. Lebih lanjut ia menyatakan bahwa Organisasi dengan sistem seleksi yang efektif tampaknya lebih baik untuk mengidentifikasi dan memilih karyawan dengan keterampilan dan motivasi yang tepat dan untuk berhasil dalam posisi yang tersedia serta dalam organisasi.

3. **Orientasi**

Orientasi adalah proses pengenalan sebuah konsep di mana setiap perusahaan memiliki seperangkat keyakinan, adat istiadat, dan pola perilakunya sendiri (Adam, 2020) . Norma, nilai, dan perilaku ini membantu dalam pemahaman tujuan mendasar organisasi, cara terbaik untuk mencapainya, tugas mendasar tenaga kerja, pola perilaku yang diperlukan untuk pekerjaan yang efisien, dan seperangkat nilai atau prinsip panduan yang menjaga identitas organisasi oleh para anggotanya. Proses pelatihan karyawan baru tentang standar, konvensi, dan perilaku yang diharapkan dari mereka dalam suatu organisasi dikenal sebagai "orientasi pekerjaan." Setelah menyelesaikan orientasi, anggota staf akan memiliki kemampuan, temperamen, dan informasi yang diperlukan untuk berkontribusi secara efektif bagi perusahaan. Karyawan baru akan berkenalan dengan spesifikasi pekerjaan dan fasilitas organisasi, termasuk lokasi klinik pabrik, kantin, pusat rekreasi, dan departemen sumber daya manusia (Adam, 2020) . Mereka akan mempelajari tentang beberapa kebijakan, pedoman, dan peraturan organisasi yang dapat ditemukan dalam buku pegangan karyawan.

4. **Penempatan**

Penempatan mengacu pada proses menghubungkan orang yang dipilih dan pemberi kerja untuk membangun hubungan kerja yang berkelanjutan. Pada langkah ini, karyawan diberikan kegiatan yang perlu dilakukan dan diberi tahu tentang tugasnya. Penempatan biasanya diikuti oleh proses

orientasi. Penempatan adalah proses menghubungkan kandidat pekerjaan dengan posisi sesuai dengan spesifikasi posisi tersebut (Yuliyanti et al., 2023). Menetapkan kriteria yang tepat untuk deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan merupakan salah satu prasyarat untuk proses perekrutan dan penempatan kerja yang sukses. Deskripsi pekerjaan harus eksplisit, dan kualifikasi yang dibutuhkan orang tersebut untuk kinerja pekerjaan yang efisien harus selaras dengan pekerjaan. Penempatan pekerjaan juga dapat disebut sebagai penempatan pekerjaan atau penempatan pekerjaan, tergantung pada standar industri dan kosakata yang digunakan (Sunarta, 2021).

Perencanaan sumber daya manusia secara efektif memastikan stabilitas dan pertumbuhan berkelanjutan organisasi. Karena upaya sistematis telah dilakukan untuk mengamankan ketersediaan individu yang cemerlang dan terampil setiap kali Kaitkan dengan konteks pendidikan (implikasi dan aplikasi). Penempatan guru dan tenaga kependidikan. Deskripsi dan spesifikasi: Susun deskripsi pekerjaan untuk tiap posisi pendidikan (guru kelas, guru mapel, wali kelas, pustakawan, tenaga konseling, admin TU) yang menegaskan kompetensi pedagogis, kualifikasi akademik, sertifikasi, kompetensi teknologi, dan kemampuan karakter (mis. kepemimpinan, kolaborasi). Kesesuaian kompetensi: Tempatkan guru sesuai kekuatan akademik, kompetensi pedagogis, dan minat; mis. guru yang mahir pendidikan inklusif ditempatkan pada kelas dengan kebutuhan khusus. Orientasi dan mentoring: Setelah penempatan, berikan program orientasi sekolah dan mentoring berkelanjutan (induction) selama 6–12 bulan untuk mempercepat penyesuaian, transfer budaya sekolah, dan peningkatan kinerja.

Perencanaan SDM sekolah, proyeksi kebutuhan: Buat perencanaan 3–5 tahun untuk kebutuhan guru dan staf berdasarkan proyeksi jumlah siswa, kurikulum (mis. implementasi Kurikulum Merdeka), dan program tambahan (ekstrakurikuler, pembelajaran jarak jauh). Suksesi dan cadangan: Identifikasi posisi kunci (kepala sekolah, ketua kurikulum, kepala TU) dan rancang jalur suksesi serta pengembangan kandidat internal agar tidak kosong saat pensiun atau mutasi.

Rekrutmen strategis: Kombinasikan rekrutmen internal (promosi, rotasi) dan eksternal (lowongan, kerja sama dengan LPTK/PGSD) untuk memperkaya kompetensi. Pengembangan profesional dan manajemen mutu Program pelatihan diferensial: Rancang pelatihan berbasis kebutuhan (assessment PD) mis. pelatihan pedagogi aktif, asesmen formatif, literasi digital, manajemen kelas, dan pengajaran berbasis nilai Islam bila sekolah berbasis Islam. Evaluasi kinerja berkelanjutan: Gunakan instrumen penilaian kinerja guru yang berfokus pada hasil pembelajaran, pengelolaan kelas, kolaborasi profesional, dan pengembangan siswa (bukan hanya absensi atau jam mengajar). Pembelajaran kolaboratif: Fasilitasi komunitas belajar guru (CoP), supervisi akademik, dan observasi kelas terstruktur disertai umpan balik konstruktif. Dampak terhadap kinerja sekolah Kualitas pembelajaran: Penempatan sesuai kompetensi + pengembangan profesional meningkatkan hasil belajar siswa, retensi siswa, dan kepuasan orang tua. Efisiensi operasional: Perencanaan SDM mengurangi kebutuhan rekrut mendesak, menurunkan biaya perekrutan, dan mengurangi gangguan operasional. Reputasi dan akreditasi: Kinerja guru dan manajemen SDM yang baik mendukung pencapaian akreditasi dan citra

sekolah. Tantangan khusus dalam konteks pendidikan

Departemen manajemen sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam keseluruhan fungsi perusahaan (Joyce et al., 2024). Sasaran yang sama yang menjadi perhatian organisasi bisnis apa pun dikejar oleh manajemen sumber daya manusia, termasuk efektivitas, efisiensi, produktivitas, profitabilitas, dan layanan pelanggan yang baik. Pengembangan sumber daya manusia di dalam perusahaan memainkan peran penting dalam memastikan manajemen mutu yang tepat dan signifikan, karena pola pikir dan praktik mutu harus meresap ke setiap aspek tenaga kerja. Menetapkan tujuan dan sasaran organisasi, mengawasi bagaimana operasi berjalan menuju pencapaiannya, menerapkan langkah-langkah pengendalian, dan membuat penyesuaian untuk memastikan bahwa tujuan dan sasaran terpenuhi secara efektif dan efisien adalah semua tugas rutin yang berkontribusi pada kinerja organisasi (Mukhtorov & Ermatov, 2023). Hasil aktual atau hasil dari kegiatan di dalam suatu organisasi membentuk kinerja organisasi. Tiga aspek berbeda dari kegiatan perusahaan termasuk dalam kinerja organisasi: kinerja keuangan (laba, laba atas investasi, laba atas aset, dan lain sebagainya), penjualan, pangsa pasar, popularitas merek, dan laba pemegang saham (total laba pemegang saham termasuk pembayaran dividen, nilai ekonomi, dan lain-lain) adalah contoh kinerja pasar produk. Rahasia kemakmuran perusahaan adalah kinerja organisasi, yang dihasilkan oleh manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Studi ini mengungkapkan bahwa, meskipun perekrutan dan seleksi merupakan komponen penting dari perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia, implementasi, operasi, dan masalah yang ada membuat hal tersebut menjadi tantangan bagi perusahaan mana pun untuk dilaksanakan. Oleh karena itu, saran-saran berikut ini ditawarkan untuk membantu meningkatkan efektivitas praktik-praktik ini (Putra & Ali, 2022):

- a. Prestasi harus menjadi dasar untuk mempekerjakan karyawan.
- b. Karyawan harus memenuhi persyaratan minimum untuk posisi tersebut.
- c. Diperlukan perlakuan yang sama untuk semua pelamar.
- d. Sebaiknya semua orang diberi kesempatan yang sama sambil menghindari masalah favoritisme.
- e. Meskipun rekomendasi karyawan merupakan konsep yang fantastis, rekomendasi tersebut harus dibatasi untuk melayani populasi tertentu daripada memberikan kesempatan berskala besar. Hal itu memungkinkan favoritisme dan mungkin perekrutan orang-orang yang mungkin tidak berdampak signifikan terhadap produksi organisasi.
- f. Departemen sumber daya manusia harus melakukan tinjauan kinerja untuk mendorong karyawan agar bekerja sebaik mungkin. Hal ini akan membuat anggota staf termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin setiap saat.
- g. Agar karyawan dapat mengikuti perkembangan terkini dalam industri yang terus berkembang, kursus penyegaran perlu direncanakan. Investigasi menunjukkan bahwa mendapatkan bakat-bakat penting merupakan tantangan.

- h. Organisasi dapat membantu meningkatkan kemampuan beberapa karyawannya di area yang sulit untuk menemukan kandidat di pasar. Selain itu, hal ini akan sangat membantu karyawan dalam berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi.

PENUTUP

Sesuai dengan hasil analisis dan pembahasan di atas, bisa ditarik kesimpulan bahwa sumber daya yang paling berharga bagi setiap perusahaan adalah sumber daya manusianya. Manajer perusahaan memiliki akses ke sumber daya yang tak ternilai dalam bentuk sumber daya manusia, atau orang-orang yang bekerja di sana, untuk membantu mereka mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang baik memerlukan tindakan yang menghasilkan kumpulan pekerja yang kompeten bagi perusahaan, pekerja yang puas dan loyal, hasil kerja yang sangat baik, dan profitabilitas keseluruhan yang lebih tinggi bagi bisnis. Untuk memperoleh hal tersebut, maka perlu adanya strategi rekrutmen, seleksi, orientasi, dan penempatan sumber daya manusia yang tepat dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan tanggung jawab yang dipikul bersama, baik secara langsung maupun tidak langsung, oleh semua manajer di suatu perusahaan. Manajer lain terus-menerus terlibat dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan kebijakan, sementara manajer sumber daya manusia terutama bertanggung jawab untuk membuat dan mengawasi penerapan strategi dan kebijakan sumber daya manusia. Tugas rutin untuk menetapkan tujuan organisasi, melacak kemajuan menuju tujuan tersebut, dan menerapkan kontrol meliputi kinerja organisasi dan membuat perubahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan cepat dan berhasil.

DAFTAR PUSTAKA

- Akuntansi Modern*, 6(1), 1–8. <https://journalpedia.com/1/index.php/jkm/index>.
- Hamza, A. P., Othman, J. B., Gardi, B., Sorguli, S., Aziz, H. M., Ahmed, S. A., Sabir, Y. B., Ismael, N. B., Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Recruitment and Selection: The Relationship between Recruitment and Selection with Organizational Performance. *International Journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5(3), 2456–8678. <https://doi.org/10.22161/ijeem.5.3>
- Joyce, P. R., Selvaraj, F. J., Manoharan, G., Priya, C., Vijayalakshmi, R., Dwivedi, P. K., Gupta, S., & Veerakumar, K. (2024). To Study The Role Of Marketing In Human Resource Management. *Migration Letters*, 21(S2), 1191–1196. <https://doi.org/10.59670/ml.v21is2.7072>
- Kuntjoro, N. B., & Nugroho, R. H. (2024). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 5827–5881. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2530>
- Lilistian, Y. F. (2022). Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Ketepatan Penempatan Karyawan. *FOKUS: Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 1, 195–205.
- Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281–290. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694>
- Mukhtorov, B., & Ermatov, M. (2023). Methods Of Effective Human Resource Management. *International Journal Of Management And Economics Fundamental*, 03(05), 76–80. <https://doi.org/10.37547/ijmef/Volume03Issue05-10>
- Ninawati, Liska, F., Tiara, V., & Barella, Y. (2024). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Proses Rekrutmen dan Seleksi. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(4), 151–157. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.1011>
- Purwanto, T. A., Abdillah, L. A., & Agustini, E. P. (2020). Knowledge Management System Analysis and Planning For Employee Recruitment and Training. *Journal of Electrical, Electronics and Informatics*, 3(2), 38–43.
- Putra, R., & Ali, H. (2022). Organizational Behavior Determination and Decision Making: Analysis of Skills, Motivation and Communication (Literature Review of Human Resource Management). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(3), 420–431.
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan Praktek

- Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. *JURNAL EKOBIS: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343–356. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
- Sangkala, M. (2023). Manfaat Penerapan Audit Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(6), 1669–1678. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i6.921>
- Sugiarti, E. (2021). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- Sunarta. (2021). Telaah Kritis Penarikan dan Penempatan Pegawai dalam Perusahaan. *JBMA : Jurnal Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, VIII(2), 2715–8594.
- Syafaruddin. (2024). Recruitment, Job Placement and Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 2(3), 179–190. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v2i3.163>
- Wahyu, W. D., & Yani, A. (2024). *Manajemen Keuangan*. PT. Raj aGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Wekke, I. S. (2019). *Metode Penelitian Ekonomi Syariah* (I. Fatria & Maryadi, Eds.; 1st ed.). Penerbit Gawe Buku (group Penerbit CV. Adi Karya Mandiri). <https://www.researchgate.net/publication/344211215>
- Widayat, G. M., Amalinda, W. R., & Ariefiantoro, T. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Utama Semarang. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(2), 56.
- Yuliyanti, Gunawan, A., & Firdaos, R. (2023). Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 676–688.
- Yulyasari, D., Margaretha, G., & Prasetyo, T. (2023). Analisis Strategi Rekrutmen Dan Penempatan Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi.