



Strategi Rekrutmen dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Ririn Puspita Rahmalia Putri ^{1*}, Sultan Zaki Kusuma ², Candi Febri ³,
Ken Maulana Kusnandar ⁴, Yofian Afrianto Pradana ⁵, Dewi Nuraini ⁶
¹⁻⁶ Program Studi Manajemen, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

Alamat: Jl. Dukuh Kupang XXV No.54, Dukuh Kupang, Kec, Dukuh Pakis, Kota Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

Korespondensi penulis: rprp017@mhs.uwks.ac.id

Abstract: *Effective recruits are key in human resource management (human resources) to achieving organizational goals. Good recruitment strategies not only attract qualified candidates but also ensure compliance between the needs of the company and the competence of prospective employees. The main focus lies in the importance of building strong branding to attract high-quality candidates. Moreover, the experience of the candidate during the recruiting process is important, where positive interaction can enhance the image of the company in the eyes of prospective employees. This research aims to explore and analyze effective recruiting strategies in human resource management. In a context of growing competition in the labor market, organizations need to adopt innovative recruiting methods to attract quality talents. The qualitative approach is used to further the best practices and challenges faced in the recruiting process. Data is collected through analysis of literature from credible sources. Research shows that the use of technology, such as digital platforms and social media, and an emphasis on organizational culture, is essential to attracting appropriate candidates. It is hoped that these findings may provide a guide to the company in formulating an adaptive and sustainable recruitment strategy, in support of the organization's growth and success.*

Keywords: *Strategy, Recruitment, Human Resources, Workforce, Employees*

Abstrak: Rekrutmen yang efektif merupakan kunci dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan organisasi. Strategi rekrutmen yang baik tidak hanya menarik kandidat berkualitas, tetapi juga memastikan kesesuaian antara kebutuhan perusahaan dan kompetensi calon karyawan. Fokus utama terletak pada pentingnya membangun employer branding yang kuat untuk menarik kandidat berkualitas tinggi. Selain itu, pengalaman kandidat selama proses rekrutmen menjadi perhatian penting, di mana interaksi yang positif dapat meningkatkan citra perusahaan di mata calon karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis strategi rekrutmen yang efektif dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam konteks persaingan yang semakin ketat di pasar tenaga kerja, organisasi perlu mengadopsi metode rekrutmen yang inovatif untuk menarik talenta berkualitas. Pendekatan kualitatif digunakan untuk mendalami praktik terbaik dan tantangan yang dihadapi dalam proses rekrutmen. Data dikumpulkan melalui analisis kajian kepustakaan dari berbagai sumber terpercaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi, seperti platform digital dan media sosial, serta penekanan pada budaya organisasi, sangat penting dalam menarik kandidat yang sesuai. Temuan ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi rekrutmen yang adaptif dan berkelanjutan, guna mendukung pertumbuhan dan keberhasilan organisasi.

Kata kunci: Rekrutmen, SDM, Strategi, Branding

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen utama dan modal dasar yang sangat penting dalam proses pembangunan nasional. Dalam hal ini, kualitas SDM harus selalu dikembangkan, ditingkatkan, dan diarahkan dengan baik agar tujuan pembangunan yang diharapkan dapat tercapai secara optimal. Pengelolaan SDM yang kurang efektif dan efisien akan berdampak pada terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. SDM memiliki peran krusial sebagai pilar utama dalam menjalankan operasional perusahaan, dan tanpa SDM yang berkualitas, perusahaan akan sulit berkembang sesuai harapan. Dengan manajemen yang terstruktur dan sistematis, perusahaan dapat merekrut karyawan

berkualitas, memiliki etos kerja tinggi, dan berkontribusi dalam memenuhi kebutuhan dan harapan perusahaan secara berkesinambungan.



Gambar 1. Kerja Sama Tim

Persaingan dalam mendapatkan pekerjaan kini semakin ketat. Ketersediaan lapangan kerja makin terbatas, sementara proses rekrutmen dan seleksi karyawan di perusahaan semakin diperketat, yang menyebabkan peluang seseorang memperoleh pekerjaan menjadi lebih sulit. Proses rekrutmen ini juga melibatkan tahapan yang cukup kompleks, membutuhkan waktu yang tidak singkat serta biaya yang cukup besar. Selain itu, proses ini memiliki risiko kesalahan dalam memilih kandidat yang tepat untuk posisi yang dibutuhkan. Keterbatasan lapangan kerja dan ketatnya seleksi menuntut setiap pelamar untuk memiliki kualifikasi yang lebih baik agar dapat bersaing dengan pelamar lainnya. Hal ini menambah tantangan dalam memasuki dunia kerja di tengah kondisi pasar yang kompetitif.



Gambar 2. Lowongan Pekerjaan

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas sumber daya manusia (SDM) di dalam organisasi. Salah satu faktor utama dalam mewujudkan SDM yang profesional adalah melalui proses rekrutmen, seleksi, serta pelatihan dan pengembangan bagi calon tenaga kerja. Proses ini tidak hanya membantu organisasi dalam menemukan individu yang sesuai dengan kebutuhan, tetapi juga memastikan bahwa tenaga kerja memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan manajemen SDM yang baik, organisasi dapat membentuk tim

yang solid dan profesional, sehingga mampu menghadapi tantangan dan perubahan di lingkungan kerja, serta meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.



Gambar 3. Tugas dan Peran Pada MSDM

Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas bukanlah tugas yang mudah dan sederhana. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki kewajiban untuk melakukan penyaringan yang cermat terhadap calon anggota atau karyawan baru yang ingin bergabung. Oleh karena itu, proses rekrutmen tenaga kerja sangat dibutuhkan untuk menyeleksi dan mengevaluasi para pelamar yang berminat. Dalam konteks organisasi, rekrutmen menjadi salah satu langkah yang sangat penting dalam menentukan kelayakan dan potensi pelamar yang akan bergabung. Melalui rekrutmen yang baik, organisasi dapat menemukan individu-individu yang sesuai dengan kriteria dan kebutuhan, sehingga dapat berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam riset ini adalah Studi Pustaka (*literature review*), di mana penelitian ini disusun berdasarkan riset terdahulu yang berkaitan dengan fenomena atau isu rekrutmen dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini memanfaatkan literatur yang diperoleh dari karya ilmiah serta publikasi nasional dan internasional yang relevan dengan topik strategi rekrutmen. Studi literatur digunakan untuk memberikan penjelasan mengenai berbagai metode rekrutmen dan dampaknya terhadap efektivitas organisasi.

Objek penelitian yang dipilih dalam studi ini adalah strategi dan praktik rekrutmen dalam meningkatkan kinerja organisasi. Pemilihan objek penelitian ini sangat penting, mengingat rekrutmen yang efektif dapat berkontribusi besar terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Dengan mempelajari strategi rekrutmen, penelitian ini dapat memberikan wawasan penting tentang bagaimana organisasi dapat mengatasi tantangan dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Penelitian ini akan menggunakan sumber dari pencarian literatur secara online dalam database Google Scholar (<https://scholar.google.com/>). Selain itu, sumber dari platform lain seperti jurnal terakreditasi baik nasional maupun internasional akan dipertimbangkan. Kata kunci yang digunakan dalam penelitian ini adalah “Strategi rekrutmen dalam manajemen sumber daya manusia.” Kata kunci ini membantu dalam mengumpulkan literatur yang relevan dengan tema penelitian sehingga sumber yang diperoleh terakreditasi dan sesuai

Penggunaan sumber kajian yang beragam bertujuan untuk memperkaya hasil penelitian dan didukung oleh berbagai referensi yang membahas strategi rekrutmen dalam konteks manajemen sumber daya manusia, baik di Indonesia maupun di negara lain. Pencarian literatur melalui Google Scholar juga memungkinkan peneliti untuk memperoleh informasi terbaru yang relevan dan mendukung penelitian ini.

Kriteria batasan yang diterapkan dalam penelitian ini bertujuan agar data dari studi pustaka sejalan dengan fenomena yang sedang dianalisis. Beberapa kriteria batasan dalam pencarian literatur adalah sebagai berikut:

- a. Data yang digunakan berasal dari riset ilmiah yang terpublikasi tahun 2018 hingga 2024, untuk memastikan informasi yang diperoleh relevan dengan situasi terkini dalam praktik rekrutmen.
- b. Data yang dipakai merupakan terbitan dari Google Scholar, dan sumber artikel lain yang terpercaya.
- c. Data yang digunakan hanya yang terkait dengan analisis strategi rekrutmen dalam manajemen sumber daya manusia.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deduksi-induksi, di mana data yang dihasilkan disusun mulai dari pernyataan umum menuju pernyataan khusus. Tahapan analisis data penelitian ini meliputi:

- a. Mengelompokkan dan mengklasifikasikan data yang diperoleh dari literatur sesuai dengan isu yang dibahas dalam penelitian, yaitu strategi rekrutmen dalam manajemen sumber daya manusia.
- b. Menyusun dan menganalisis data berdasarkan kata kunci penelitian agar literatur yang dikumpulkan sesuai dengan topik yang dibahas.
- c. Melakukan pemeriksaan konsep dan isi literatur berdasarkan daftar pertanyaan penelitian untuk memastikan kesesuaian dengan fenomena penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada hasil penelitian ini diperoleh kajian literatur berasal dari penelitian terdahulu yang terpercaya dan terpublikasi dalam 7 tahun terakhir. Dalam penelitian ini mempunyai atribut pembahasan terkait strategi rekrutmen dalam sumber daya manusia.

Tabel 1. *Literature Review*

Identitas Jurnal	Tujuan	Metode	Hasil Penelitian
Suhaila dkk(2021) yang berjudul "Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan"	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Rekrutmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brataco Cabang Medan Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif, dimana variabel diukur dengan skala likert.	Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (interview), dengan daftar pertanyaan (questionnaire) dan studi dokumentasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel Rekrutmen mempengaruhi kinerja Karyawan PT.Brataco Cabang Medan. (2) secara parsial variabel Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja Karyawan PT.Brataco Cabang Medan (3) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Rekrutmen dan Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja Karyawan PT. Brataco Cabang Medan.
Henny Rumiyaniti dkk (2024) yang berjudul "PEREKRUTAN DI PASAR TENAGA KERJA"	Tujuan dalam penelitian ini bertujuan untuk membahas strategi dan tantangan dalam perekrutan di pasar tenaga kerja.	Metode yang digunakan adalah kajian pustaka (<i>library research</i>) data primer dan sekunder dianalisis secara kualitatif kemudian disajikan secara deskriptif yaitu menjelaskan, menguraikan, menggambarkan permasalahan yang terkait	Hasil dari penelitian ini adalah peran penting perekrutan dalam membangun tim yang unggul dan menjelaskan bagaimana strategi yang efektif dapat meningkatkan kesesuaian antara kandidat dan kebutuhan perusahaan.
Magdalena Irmashita Nindya Arnest, Elya Kurniawat (2017) yang berjudul "PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI PADA PERUSAHAAN MULTINASIONAL	Tujuan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sumber tenaga kerja, kendala dan faktor-faktor yang mempengaruhi proses rekrutmen dan seleksi pada	Metode yang digunakan adalah studi literatur.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Menentukan strategi rekrutmen dan seleksi yang tersusun dengan baik dan memperhatikan budaya serta ketentuan - ketentuan yang berlaku

DI INDONESIA"	perusahaan multinasional.		pada negara tuan rumah akan memberikan hasil yang positif bagi suatu perusahaan multinasional (2) Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif pada suatu perusahaan juga mempengaruhi kinerja finansial perusahaan.
Anisa Sholathiah dkk (2022) yang berjudul "TEKNIK DAN METODE REKRUTMEN SEBAGAI PENENTUHASIL KINERJA KARYAWAN"	Tujuan dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisa seberapa tepat teknik dan metode yang digunakan saat rekrutmen terhadap hasil kinerja karyawan	Metode yang ditentukan untuk melakukan studi ini yaitu studi pustaka yang diaplikasikan dengan cara menggabungkan seluruh sumber yang berhubungan dengan topik permasalahan dengan sistematis dan saling berhubungan	hasil penelitian menunjukkan benar adanya bahwa teknik dan metode rekrutmen yang digunakan oleh perusahaan ketika melakukan perekrutan bisa untuk dijadikan penentu dari kinerja karyawan. Dibuktikan dengan seberapa matang MSDM memperkirakan dan mengetahui kebutuhan perusahaan, maka semakin bagus pula rekrutmen yang akan disiapkan juga karyawan yang didapatkan.
Yuliyanti dkk (2023) yang berjudul "Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai"	Penelitian ini bertujuan untuk menyediakan tenaga kerja yang berkualitas dan terampil.	Metode yang digunakan adalah kualitatif.	Hasil dari penelitian ini adalah proses perekrutan sangat penting dalam sdm agar sebuah perusahaan dapat beroperasi mencapai tujuannya
Maulana Norhafizi dkk (2020) yang berjudul "ANALISIS SISTEM REKRUTMEN DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. SUMBER BERKAH REZEKI"	Dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana sistem rekrutmen yang dilakukan oleh CV. Sumber Berkah Rezeki dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan juga untuk mengetahui kendala apa saja yang dihadapi CV. Sumber Berkah Rezeki dalam melakukan	Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan cara studi pustaka, studi lapangan (wawancara, observasi, dan dokumentasi) yang dilakukan ditempat objek penelitian.	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa Sistem rekrutmen ini sangat berpengaruh besar dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Sumber Berkah Rezeki karena disitu adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu

	rekrutmen karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.		secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, jadi proses penerimaan karyawan pada CV. Sumber Berkah Rezeki benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
Murniwati (2022) yang berjudul "PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN"	Dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa jauh pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di Universitas MH Thamrin Jakarta.	Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan melibatkan 56 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan pembagian kuesioner kepada responden	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas MH Thamrin Jakarta. Hasil penelitian analisis koefisien determinasi (R Square) adalah terdapat pengaruh dari rekrutmen dan seleksi yang memiliki kontribusi sebesar 90,8% terhadap kinerja karyawan Universitas MH Thamrin Jakarta, sedangkan sisanya 9,2% merupakan pengaruh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.
Adelia Pritasari Kusumawardani dkk (2023) yang berjudul "Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) TBK. Kantor Cabang Karawang"	Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara KC Karawang.	Metode yang digunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif yaitu dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, dan wawancara.	Hasil dari penelitian ini adalah rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. KC Karawang.
Desy Arisandy, Hijriyah Augusty (2023) yang berjudul "SISTEM REKRUTMEN YANG EFEKTIF UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS KERJA"	Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan karyawan untuk bergabung dalam suatu perusahaan.	Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penulisan ini yaitu Observasi, Wawancara dan Terjun langsung ke lapangan Rekrutmen PT.	Hasil dari penelitian ini adalah setelah melakukan banyak proses rekrutmen yang dilakukan secara efektif dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas.

<p>PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III PALEMBANG"</p>		<p>Kereta Api Indonesia (Persero) dilakukan berdasarkan beberapa pertimbangan.</p>	
<p>Rida Wati dkk (2023) yang berjudul "Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya"</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas proses rekrutmen dan seleksi dalam organisasi. Ditemukan bahwa ketidakberhasilan dalam mencapai jumlah SDM yang diharapkan dan ketidakcocokan kriteria pelamar dengan klasifikasi yang ditetapkan menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi tidak berjalan efektif.</p>	<p>Metode yang digunakan analisis kualitatif dengan teknis analisis dekskriptif kajian kepustakaan (<i>library research</i>).</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah memaparkan adanya potensi proses rekrutmen dan seleksi yang tidak efektif serta mengungkapkan faktor yang melatarbelakanginya</p>
<p>Verena Fiorina Indreswari ; Stefanus Murti Sri Sadana yang berjudul "PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA STUDI KASUS PADA PT REASURANSI XYZ"</p>	<p>Dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan divisi klaim PT XYZ Reasuransi Tbk.</p>	<p>Analisis ini menggunakan variabel bebas yaitu rekrutmen, seleksi, dan pelatihan, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Sampel penelitian ini berjumlah 30 karyawan divisi klaim PT XYZ Reasuransi Tbk.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) variabel rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) variabel seleksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>Tya Efrinamasya Sendhe Siregar, Nabilla Amalia (2023) yang berjudul "ANALISIS PROSES REKRUTMEN SDM PADA PT MACAIN ENERGY SERVICES"</p>	<p>Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen SDM dan untuk memenuhi sebanyak mungkin penawaran calon karyawan sehingga perusahaan memiliki lebih banyak peluang untuk memilih kandidat yang dianggap memenuhi standar PT. Macain Energy Services.</p>	<p>Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif yang dilakukan dengan cara wawancara dan dokumentasi.</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen ini sangat berpengaruh bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas tinggi. Dimana PT. Macain Energy Services akan merekrut karyawan yang memiliki keahlian dibidang konstruksi.</p>

<p>Febriana Angelia Purba & Sukanta (2021) yang berjudul "PENGARUH PROSES REKRUTMEN SECARA ONLINE DAN OFFLINE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN STARTUP"</p>	<p>Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja karyawan melalui proses rekrutmen secara online dan offline</p>	<p>Metode analisis yang digunakan analisis kuantitatif diskritif dengan Human Resources Scorecard.</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh proses rekrutmen secara online terhadap kinerja karyawan pada bagian Information Technology sebesar 87,0%, ini menunjukkan bahwa tidak berbeda secara signifikan. Sedangkan pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada bagian Marketing & Product Development sebesar 90,5%. Ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada bagian Marketing & Product Development berpengaruh secara signifikan.</p>
<p>Nurul Aisyah & Angelia Giovani (2018) yang berjudul "Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, TOK"</p>	<p>Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui aspek yang berpengaruh dalam mencapai tujuan suatu perusahaan adalah rekrutmen dan seleksi kerja, karena rekrutmen dan seleksi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke suatu tujuan tertentu.</p>	<p>Menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik sampel jenuh, jumlah responden sebanyak 50 responden dengan menggunakan SPSS versi 22.</p>	<p>Bahwa adanya hubungan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja yang sangat kuat yaitu sebesar 0,887 (88,7%) adanya pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. Besarnya angka koefisien determinasi 0,786 atau sama dengan 78,6%, sedangkan sisanya yaitu 21,4% (100%-78,6%) dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya dan tingkat signifikan sebesar 0,000 maka H1 diterima, persamaan regresi signifikan, oleh karena itu tingkat motivasi yang ada</p>

			harus tetap dipertahankan dan harus lebih ditingkatkan lagi khususnya pada kinerja karyawan itu sendiri.
Zikra Ilham Malik dkk (2023) yang berjudul "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada PT Voksel Electric Tbk"	Dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menggambarkan proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan di PT. Voksel Electric Tbk, serta mengevaluasi dampaknya terhadap rekrutmen tenaga kerja dan kinerja karyawan.	Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data primer melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, serta data sekunder dari berbagai sumber terpercaya. Sampel dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan PT Voksel Electric Tbk. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling.	Dari hasil penelitian ini dapat di ketahui bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang optimal secara simultan berkontribusi secara signifikan terhadap keunggulan kompetitif perusahaan.
Anis Fitri Aulia (2019) yang berjudul "ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN DAN SELEKSI CALON KARYAWAN BARU DI RSIA KENDANGSARI MERR SURABAYA"	Dalam penelitian ini bertujuan untuk mempelajari pelaksanaan rekrutmen dan seleksi calon karyawan di RSIA Kendangsari Merr Surabaya.	Metode dari studi ini adalah observasional dengan menggunakan data kualitatif berupa data primer dan data sekunder.	Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa metode rekrutmen yang ada di RSIA Kendangsari Merr Surabaya terdiri dari promosi, rotasi, pengumuman pekerjaan, iklan, situs web resmi, rekomendasi karyawan, departemen tenaga kerja, agen penempatan tenaga kerja, dan program pelatihan kerja.
Ismi Azizah dkk (2022) yang berjudul "REKRUTMEN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, motivasi dan analisis kompetensi terhadap kinerja pegawai pada pdam bondowoso.	Metode penelitian ini adalah kuantitatif.	Rekrutmen, motivasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Bondowoso.

BONDOWOSO"			
Maudy Kesumaningrum dkk (2021) yang berjudul "Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia di PD. Anugrah Mas Perkasa"	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui proses rekrutmen sumber daya manusia di PD. Anugrah Mas Perkasa, Medan.	Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Dengan metode wawancara lalu dianalisa dengan metode analisa data yang dikemukakan oleh Miles & Huberman, yaitu : Reduksi Data, Penyajian Data, dan Penarikan Kesimpulan.	Dalam penelitian ini, penulis menemukan bahwa PD. Anugrah Mas Perkasa, Medan tidak menggunakan metode tepat dalam penarikan karyawan, hanya melakukan wawancara satu kali tanpa adanya wawancara lanjutan dan tidak melakukan tes kesehatan sebelum dan sesudah calon karyawan diterima.
Lina.R (2020) yang berjudul "PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN"	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai.	Analisis regresi kuantitatif dan linier, dengan jumlah sampel 50 dan menggunakan teknik sampel jenuh.	Hasil analisis regresi membuktikan, rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.
Puspa nurmasyitah dkk (2023) yang berjudul "Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan"	Rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting sekali dan hanya dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen dan seleksi yang efektif yaitu dengan melibatkan fungsi manajemen yang akurat dan berkelanjutan sehingga diperoleh kualifikasi yang sesuai dengan bidang pekerjaan dan tercapainya tujuan sebuah lembaga pendidikan.	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode pelaksanaan kegiatan yang digunakan, yaitu dengan "Metode Pendampingan dan Metode Dokumentasi".	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan mempunyai peranan penting, serta agar memperoleh kualifikasi yang sesuai dengan bidangnya.

Sumber Data Sekunder Diolah, 2024

Terkait dengan beberapa literatur tersebut dapat diketahui adanya pengaruh rekrutmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Brataco Medan adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Brataco Cabang Medan. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian

asosiatif, dimana variabel diukur dengan skala likert, dengan hasil penelitian mempengaruhi kinerja karyawan PT. Brataco cabang Medan (Suhaila dkk, 2021). Peran perekrutan di pasar tenaga kerja membahas bagaimana strategi dan tantangan perekrutan di pasar tenaga kerja dengan hasil ini menghasilkan peran penting perekrutan dalam membangun tim yang unggul serta menjelaskan bagaimana strategi yang efektif dapat meningkatkan kesesuaian antara kandidat atau kebutuhan perusahaan (Henny Rumiyantri dkk, 2024).

Dalam membangun tim yang unggul dan menjelaskan bagaimana strategi yang efektif dapat meningkatkan kesesuaian antara kandidat dan kebutuhan perusahaan, menentukan strategi rekrutmen dan seleksi yang tersusun dengan baik dan memperhatikan budaya serta ketentuan-ketentuan yang berlaku pada daerah tertentu akan memberikan hasil yang positif bagi suatu perusahaan (Magdalena I.N. Arnest & Elya Kurniawati, 2017). Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif pada suatu perusahaan juga mempengaruhi kinerja finansial perusahaan. Rekrutmen terhadap hasil kinerja karyawan juga penting dalam proses rekrutmen, karena melakukan perekrutan bisa untuk dijadikan penentu dari kinerja karyawan. Dibuktikan dengan seberapa matang MSDM memperkirakan dan mengetahui kebutuhan perusahaan, maka semakin bagus pula rekrutmen yang akan disiapkan juga karyawan yang didapatkan (Anisa Sholatih dkk, 2022). Proses rekrutmen juga bertujuan untuk menyediakan tenaga kerja yang berkualitas dan terampil, dengan hasil ini bertujuan agar perusahaan dapat beroperasi sesuai dengan tujuan dan visi misi perusahaan (Yuliyanti dkk, 2023).

Sistem rekrutmen dalam upaya meningkatkan kinerja pada karyawan pada CV Sumber Berkah Rezeki, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sistem rekrutmen ini sangat berpengaruh besar dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan atau peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara sehingga mencapai tujuan Bersama Perusahaan (Maulana Norhafizi dkk, 2020).

Dalam meneliti dampak proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan dengan tujuan untuk memahami sejauh mana proses rekrutmen memengaruhi performa kerja karyawan di perusahaan tersebut. Hasilnya menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa penerapan strategi rekrutmen yang efektif dapat mendorong pencapaian hasil kerja yang lebih optimal serta meningkatkan produktivitas di lingkungan perusahaan (Adelia Pritasari, dkk 2023). Penelitian ini mengevaluasi efektivitas proses rekrutmen dan seleksi di organisasi atau perusahaan. Ditemukan bahwa ketidakefektifan dalam mencapai jumlah SDM dan ketidaksesuaian

kriteria pelamar menunjukkan proses rekrutmen dan seleksi yang tidak efektif. Penelitian ini juga mengungkap faktor-faktor penyebabnya. Proses rekrutmen SDM bertujuan untuk meningkatkan peluang perusahaan dalam mendapatkan kandidat yang sesuai dengan standar mereka. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi. Hasilnya menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang baik sangat penting bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan berkualitas, khususnya untuk posisi di bidang konstruksi (Tya Efrinamasya, dkk 2023).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa strategi rekrutmen yang efektif memiliki dampak signifikan terhadap kinerja organisasi dalam manajemen sumber daya manusia. Proses rekrutmen yang baik mampu menarik kandidat berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis.

Dalam menghadapi tantangan pasar yang semakin kompetitif, penting bagi organisasi untuk melakukan adaptasi dan diversifikasi dalam praktik rekrutmen. Inovasi dalam pendekatan rekrutmen, seperti pemanfaatan teknologi dan media sosial, menjadi kunci untuk meningkatkan daya tarik perusahaan di mata calon karyawan. Selain itu, perlu adanya strategi yang mendukung pengembangan budaya organisasi yang positif dan inklusif, sehingga dapat meningkatkan retensi karyawan dan loyalitas.

Dengan demikian, langkah-langkah strategis dalam rekrutmen, termasuk pelatihan bagi tim HR dan pengembangan *employer branding*, sangat penting agar organisasi dapat tetap bersaing dan tumbuh secara berkelanjutan di pasar tenaga kerja. Fokus pada peningkatan kualitas proses rekrutmen akan menjadi salah satu kunci untuk mencapai keberhasilan jangka panjang dalam manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR REFERENSI

- Aisyah, N., & Angelia Giovanni. (2018). Pengaruh proses rekrutmen (porek) dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(2), [halaman].
- Arisandy, D., & Hijriyah Augusty. (2023). Sistem rekrutmen yang efektif untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional III Palembang. *Communnity Development Journal*, 4(6), 12308-12312.
- Arnest, M.I.N., dkk. (2017). Proses rekrutmen dan seleksi pada perusahaan multinasional di Indonesia. Malang: Universitas Ma Chung.

- Aulia, A.F. (2019). Analisis pelaksanaan rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru di RSIA Kendangsari Merr Surabaya. *MTPH Journal*, 3(2), [halaman].
- Azizah, I., dkk. (2022). Rekrutmen, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Bondowoso. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 3(2), [halaman]. doi:10.31539/budgeting.v3i2.3954
- Indreswari, F.V, & Stefanus Murti Sri Sadana. (2023). Pengaruh rekrutmen, seleksi, pelatihan terhadap kinerja studi kasus pada PT Reasuransi XYZ. *SEMINAR NASIONAL PERBANAS INSTITUTE 2023 “Environmental, Social, Governance (ESG) Investment and Social Responsibility”*.
- Kesumangningrum, M., dkk. (2021). Analisis rekrutmen sumber daya manusia di PD. Anugrah Mas Perkasa. *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, [halaman]. ISBN: 978-623-93614-6-4.
- Kusumawardani, A.P., dkk. (2023). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) TBK. Kantor Cabang Karawang. *Cemerlang Jurnal: Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 3(3), [halaman].
- Lina, Roidah. (2020). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281-290. doi:10.5281/zenodo.3930694
- Malik, Z.I., dkk. (2023). Analisis proses rekrutmen dan seleksi pada PT Voksel Electric Tbk. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(4), 373-387. doi:10.55606/jupiman.v2i4.2802
- Murniwati. (2022). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Jakarta: Universitas MH Thamrin.
- Norhafizi, M., dkk. (2020). Analisis sistem rekrutmen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Sumber Berkah Rejeki. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari.
- Nurmasyitah, P., dkk. (2023). Rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 5(1), [halaman].
- Purba, F.A., & Sukanta. (2021). Pengaruh proses rekrutmen secara online terhadap kinerja karyawan pada perusahaan start up. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 12(2), [halaman]. doi:10.21009/JRMS.
- Rumiyanti, H., dkk. (2024). Perekrutan di pasar tenaga kerja. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(1), [halaman]. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Sholathiah, A., dkk. (2022). Teknik dan metode rekrutmen sebagai penentu hasil kinerja karyawan. [Judul Jurnal], 7(12), [halaman]. Banjarmasin: Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.
- Siregar, T.E.S., & Nabila Amalia. (2023). Analisis proses rekrutmen SDM pada PT Macain Energy Services. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 6(2), 330-333.

Suhaila, dkk. (2021). Pengaruh rekrutmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Brataco Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), [halaman]. Medan: Universitas Medan Area.

Wati, R., dkk. (2023). Proses rekrutmen dan seleksi: Potensi ketidakefektifan dan faktornya. [Judul Jurnal], 12(2), [halaman]. Banjarmasin: UIN Antasari Banjarmasin.

Yulianti, dkk. (2023). Rekrutmen, seleksi dan penempatan pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), [halaman].