



Analisis Jurnal Internasional Rekrutmen dan Seleksi Pada Organisasi Atau Perusahaan

Budi Prabowo¹, Acep Samsudin², Elsa Evipania Br. Sembiring³, Maria Cristin Amelia S⁴, Meisha Farah Widyaningrum⁵, Rahel Sartika H⁶

^{1,2,3,4,5,6} Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Jl.Rungkut Madya No.1, Gn. Anyar, Kec. Gn. Anyar, Kota Surabaya, Jawa Timur 60294

Abstrak

Received: 3 Juni 2024
Revised: 16 Juni 2024
Accepted: 29 Juni 2024

Human resources are one of the most important assets in an organization. An effective recruitment and selection process can help organizations find the right people with the right skills and characteristics to meet their needs. Therefore, the human resource recruitment and selection system has become a major topic in the scope of human resource management. The impact of implementing recruitment and selection in choosing human resources in an organization, namely: 1) Quality of Employees/Human Resources 2) Productivity and Performance 3) Reputation and Branding 4) More responsive human resource turnover. So it can be concluded that the recruitment and selection stage has a significant effect on employee performance and organizational reputation. Recruitment, Selection,

Kata Kunci: *Organization, Employees.*

(*) Corresponding Author: ¹22042010096@student.upnjatim.ac.id, ²22042010159@student.upnjatim.ac.id, ³22042010267@student.upnjatim.ac.id, ⁴22042010303@student.upnjatim.ac.id

How to Cite: Prabowo, B., Samsudin, A., Br. Sembiring, E., Amelia S, M., Widyaningrum, M., & Sartika H, R. (2024). Analisis Jurnal Internasional Rekrutmen dan Seleksi Pada Organisasi atau Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17). <https://doi.org/10.5281/zenodo.13854940>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi. Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif dapat membantu organisasi menemukan orang yang tepat dengan keterampilan dan karakteristik yang tepat untuk memenuhi kebutuhan mereka. Oleh karena itu, sistem rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia telah menjadi topik utama dalam lanskap manajemen sumber daya manusia.

Sebagai bagian dari upaya untuk memahami sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif, sejumlah penelitian telah dilakukan dalam berbagai konteks organisasi. Untuk lebih memahami pentingnya proses rekrutmen dan seleksi, kami akan mengeksplorasi temuan dari lima tinjauan terkait. Sumber daya manusia telah lama diakui sebagai salah satu aset terpenting dalam keberhasilan organisasi. Kesuksesan suatu perusahaan atau institusi sangat bergantung pada kemampuan untuk memilih, mengembangkan, dan mempertahankan individu yang berkualitas dalam tim kerja. Untuk mencapai tujuan ini, proses rekrutmen dan seleksi menjadi kunci dalam manajemen sumber daya manusia.

Rekrutmen dan seleksi adalah tahap awal dalam memperoleh sumber daya manusia yang tepat untuk organisasi. Rekrutmen berkaitan dengan upaya menarik calon karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik yang

sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sementara itu, seleksi melibatkan proses pemilihan kandidat terbaik dari calon yang mendaftar.

Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif memiliki dampak signifikan pada produktivitas dan kinerja organisasi. Mencari individu yang sesuai dengan budaya, visi, dan nilai organisasi dapat meningkatkan sinergi dalam tim, meningkatkan kepuasan karyawan, serta meminimalkan risiko kesalahan dalam penerimaan sumber daya manusia. Selain itu, perkembangan teknologi informasi telah mengubah lanskap rekrutmen dan seleksi. Platform daring, algoritma kecerdasan buatan, dan analisis data semakin menjadi bagian integral dalam upaya menemukan bakat yang tepat.

Penelitian dan pengembangan di bidang rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia menjadi semakin relevan dalam menghadapi tantangan globalisasi dan persaingan yang semakin ketat. Dalam konteks ini, tinjauan ini akan mengeksplorasi isu-isu utama terkait rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia. Kami akan mengeksplorasi metode, teknologi, dan praktik terkini yang digunakan dalam proses rekrutmen dan seleksi. Melalui analisis, diskusi, dan eksplorasi temuan terbaru, kami berharap dapat memberikan wawasan berharga kepada pembaca tentang pentingnya rekrutmen dan seleksi bagi keberhasilan organisasi.

Melalui pemahaman mendalam tentang konsep, tren dan tantangan dalam rekrutmen dan seleksi, kami berharap dapat mendorong pengembangan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan. Rekrutmen dan seleksi merupakan langkah awal dalam proses rekrutmen dan penerimaan sumber daya manusia. Rekrutmen melibatkan upaya untuk menarik orang-orang dengan keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik yang memenuhi kebutuhan organisasi.

Di sisi lain, proses seleksi melibatkan pemilihan kandidat terbaik dari pelamar melalui berbagai tahapan, seperti wawancara, tes, dan penilaian keterampilan. Dalam lanskap yang semakin dinamis dan kompleks, rekrutmen dan seleksi tidak lagi dianggap sebagai tanggung jawab departemen sumber daya manusia semata, namun merupakan strategi kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif. Dampak yang dihasilkan dari proses ini antara lain peningkatan produktivitas, peningkatan kualitas tenaga kerja, penurunan turnover karyawan, dan peningkatan kepuasan karyawan.

Selain itu, rekrutmen dan seleksi yang efektif juga meminimalkan risiko kesalahan dalam penerimaan sumber daya manusia. Perkembangan teknologi informasi telah merubah cara rekrutmen dan seleksi berlangsung. Platform daring (online), algoritma kecerdasan buatan, analisis data, dan perangkat lunak manajemen bakat telah menjadi bagian integral dalam proses ini. Ini membuka peluang baru dan menantang HRM untuk mengeksplorasi dan mengimplementasikan teknologi yang relevan guna meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pengambilan keputusan tentang calon karyawan. Jurnal ini bertujuan untuk menjelajahi isu-isu kunci yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia.

Kami akan mengeksplorasi metode, teknologi, dan praktik terkini yang digunakan dalam proses rekrutmen dan seleksi. Melalui analisis mendalam, diskusi konseptual, dan eksplorasi temuan-temuan terkini, kami berharap dapat memberikan pembaca wawasan yang berharga dan mendalam tentang pentingnya

rekrutmen dan seleksi dalam mencapai kesuksesan organisasi. Di era yang terus berubah ini, memahami konsep, tren dan tantangan rekrutmen dan seleksi akan membantu organisasi mengembangkan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan. Dengan cara ini, organisasi akan lebih siap menghadapi perubahan dan tantangan yang dihadapi dalam konteks global saat ini.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk mengidentifikasi dan memperluas peran kriteria rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja organisasi. Populasi penelitian terdiri dari karyawan bank-bank besar terpilih di Bahawalpur, Pakistan. Besar sampel ditentukan dengan menggunakan metode Krejcie dan Morgan, dengan jumlah sampel sebanyak 80 karyawan yang dipilih. Teknik pengumpulan data meliputi penggunaan kuesioner yang dikelola sendiri dan disebarikan kepada para karyawan dan manajer. Kuesioner terdiri dari dua bagian, bagian pertama mencakup informasi demografi dan bagian kedua mengukur hubungan antara variabel independen dan dependen menggunakan skala Likert 5 poin. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis reliabilitas dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk memeriksa reliabilitas dan konsistensi item, serta analisis korelasi untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Dan pada beberapa jurnal juga ada yang mengacu pada data yang dihasilkan oleh survei Cranet E tahun 1992 dan 1995 mengenai praktik manajemen sumber daya manusia di Irlandia. Kerangka sampel yang digunakan untuk survei di Irlandia adalah Badan Perdagangan dan Non-Perdagangan 2000 Teratas Bisnis dan Keuangan di Republik Irlandia. Data yang disajikan dalam makalah ini didasarkan pada tanggapan dari survei ini.

Jurnal yang telah ditemukan ini juga merujuk pada penelitian sebelumnya yang dilakukan di AS dan Eropa untuk memberikan konteks yang lebih luas dalam pembahasan metode seleksi. Studi-studi ini meneliti praktik rekrutmen dan seleksi di berbagai negara dan memberikan wawasan mengenai penggunaan dan efektivitas berbagai teknik seleksi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jurnal 1 : Recruitment and Selection System of Human Resources at The Bina Insan Taqwa Foundation (Sistem Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia di Yayasan Bina Insan Taqwa)

Hasil :

Proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan di Yayasan Bina Insan Taqwa Semarang

Yayasan Bina Insan Taqwa Semarang memiliki memiliki standar dan ketentuan dalam merekrut dan seleksi pendidik. Sebab manajemen sumber daya manusia perlu untuk di uji kualitas nya. Dalam sebuah organisasi kualitas sumber daya manusia merupakan pondasi untuk berkembang dan kelayakan sebuah organisasi. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia menjadi poin penting dalam sebuah organisasi.

Langkah awal dalam rekrutmen karyawan adalah perencanaan. Perencanaan adalah persiapan dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Proses perencanaan tahap yang perlu diperhatikan, yaitu:

a) Analisis Data

Analisis data merupakan proses yang dilakukan untuk menentukan posisi yang kosong, jumlah karyawan yang dibutuhkan, dan kemampuan dasar yang perlu di miliki oleh calon karyawan.

b) Persiapan Rekrutmen

Persiapan Rekrutmen merupakan tahap persiapan seperti menentukan waktu dan biaya dalam mencari calon karyawan dan menentukan prosedur dalam merekrut calon karyawan (CV, Ijazah, KTP, Jenis Kelamin, Usia, dan lain-lain)

c) Implementasi

Setelah melakukan kedua tahap tersebut, maka selanjutnya adalah proses implementasi kedua tahap tersebut sehingga mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan prosedur dan ketentuan.

Proses seleksi juga memiliki prosedur dan ketentuan tersendiri sampai diangkatnya calon karyawan menjadi karyawan. Dalam melakukan proses seleksi untuk merekrut karyawan baru tentu memiliki beberapa tahap. Proses seleksi akan dilakukan ketika target pendaftaran cukup dan jangka waktu yang diberikan telah melewati batas waktu pendaftaran. Waktu yang dibutuhkan untuk mendapatkan kandidat, setelah informasi rekrutmen didistribusikan adalah satu minggu atau rata-rata sekitar dua minggu. Kemudian proses seleksi dijalankan. Metode seleksi yang digunakan oleh Yayasan Bina Insan Taqwa, yaitu, Seleksi Administrasi terkait dengan persyaratan calon karyawan, Seleksi tertulis terkait potensi dalam hal akademik, Tes psikologi, Seleksi tes kemampuan microteaching, membaca Alquran, Bahasa Inggris, Seleksi wawancara. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan, bahwa Yayasan Bina Insan Taqwa Semarang memiliki prosedur rekrutmen dan seleksi dalam memilih sumber daya manusia yang sesuai dengan visi misi.

Proses rekrutmen dan seleksi yang mengacu pada teori simamora.

Mengacu pada teori simamora, Yayasan Bina Insan Taqwa Semarang memiliki langkah awal yang berbeda namun memiliki makna dan isi yang sama. Tahap seleksi pada Simamora dimulai dengan wawancara penyaringan pendahuluan sedangkan di yayasan dimulai dengan seleksi administratif. Ada juga tahap seleksi simamora yang belum di implementasikan pada yayasan yaitu pemeriksaan fisik atau test medis. Pemeriksaan fisik atau kesehatan adalah tahap yang sangat penting dan tidak boleh ditinggalkan karena kesehatan sangat berpengaruh pada kemampuan atau pengembangan diri seseorang di yayasan.

Kelayakan proses rekrutmen dan seleksi pada Yayasan Bina Insan Taqwa Semarang

Melalui wawancara yang dilakukan pada HRD Yayasan Bina Taqwa Semarang, ada beberapa hal yang menentukan kelayakan proses rekrutmen dan seleksi.

1. Penyebaran Informasi
2. Implementasi rekrutmen dan seleksi

namun setelah dianalisis, kedua tahap tersebut belum dilakukan dengan optimal. Hal ini sesuai dengan pernyataan 4 karyawan yang menyatakan bahwa mayoritas karyawan memperoleh informasi dari pihak internal sehingga informasi perekrutan dan seleksi calon karyawan tidak tersebar luas di luar. Lalu proses rekrutmen dan seleksi yang di dapat oleh keempat karyawan memiliki perbedaan.

Dampak dari dilaksanakannya proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia

Dampak dilaksanakannya rekrutmen dan seleksi dalam memilih sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau yayasan, yaitu

- 1) Kualitas Karyawan/Sumber Daya Manusia
- 2) Produktivitas dan Kinerja
- 3) Reputasi dan Branding
- 4) Pergantian sumber daya manusia yang lebih cepat tanggap.

Jurnal 2: The Impact of Recruitment and Selection Criteria on Organizational Performance (Dampak Kriteria Perekrutan dan Seleksi terhadap Penampilan organisasi)

Hasil:

Studi ini menyelidiki penggunaan cara kuantitatif dan subyektif untuk membedakan dan memperluas bagian kriteria Rekrutmen dan Seleksi pada pelaksanaan otoritatif untuk meningkatkan perubahan moneter dan profitabilitas hierarki. Pendahuluan (Latar Belakang) Rekrutmen dan Seleksi tidak berarti bahwa untuk mengisi posisi kosong kepada individu tersebut mereka ada secara fisik. Prosedur pendaftaran untuk mencari dan mengontrak pelamar yang memenuhi syarat dari dalam dan luar asosiasi. Melalui Administrasi Sumber Daya Manusia, asosiasi ini bersaing tidak hanya di dalam negeri tetapi juga di luar negeri.

Untuk pertimbangan dalam mencapai tujuan otoritatif dan meningkatkan pelaksanaan umum serta meningkatkan kinerja organisasi. HR menghadapi banyak kesulitan seperti biaya publikasi, kemampuan palsu, bias, area harapan secara geologis, kemampuan berlebihan, perubahan rencana tindakan, hambatan politik, Brain Drain, serangkaian tanggung jawab yang diharapkan sudah usang, dampak dari masalah batin. Proses Perekrutan dan Seleksi luar dan ukuran asosiasi yang berdampak pada proses pendaftaran dan pemilihan terbaik dan selanjutnya berdampak pada kinerja organisasi (Zinyemba & Alice, Alice et.al, 2014).

Fokus-fokus di atas mempunyai dampak dan bobot pada prosedur dan sistem pendaftaran. Hal ini seharusnya memberdayakan asosiasi untuk mendapatkan fakultas yang lebih baik yang akan meningkatkan pelaksanaan dan kemajuan hierarki. Komponen lainnya adalah perubahan keuangan, lingkungan, budaya, teknologi, deskripsi kerja yang tepat, ketepatan waktu, dan menawarkan pekerjaan sekaligus segera setelah pertemuan yang seharusnya berdampak pada pelaksanaan asosiasi (Zinyemba & Alice, Alice et.al, 2014).

HR mempunyai kewajiban untuk menghadapi banyak kesulitan dan masalah dalam Seleksi perekrutan kandidat terbaik. Terlebih lagi, berkonsentrasilah pada pesaing terpilih yang mungkin ada di masa depan demi pelaksanaan asosiasi terbaik. Para ahli juga mungkin menemukan bahwa sumber pendaftaran online diikuti oleh asosiasi dan juga penyaringan internet dari perwakilannya. Kondisi ekonomi berdampak pada proses Rekrutmen dan seleksi yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan melalui peningkatan produktivitas organisasi (Ufoma & Ndubuisi, Ufoma et.al, 2015).

Kesenjangan atau Pernyataan Masalah: Mereka mengalami peningkatan kinerja organisasi melalui banyak bidang penelitian tetapi penelitian ini bergantung pada Dampak kriteria rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja organisasi dan juga fokus pada Peningkatan/peningkatan organisasi *International Journal of Academic*

Management Science Penelitian (IJAMSR) ISSN : 2643-900X Vol. Mereka memiliki sedikit peneliti yang bekerja pada peningkatan ekonomi dan produktivitas organisasi secara terpisah yang mempengaruhi kinerja organisasi. Jadi saya fokus pada kinerja organisasi yang bergantung pada kriteria Rekrutmen dan Seleksi dan juga berdasarkan pada peningkatan ekonomi dan produktivitas organisasi.

Tujuan Motivasi di balik tinjauan ini adalah untuk membedakan masalah/kesulitan pendaftaran dan pilihan yang berdampak pada pelaksanaan hierarkis. Masalah-masalah tersebut Tantangan SDM di Pakistan (Bahawalpur, Multan) yang dihadapi dan apa yang harus mungkin dilakukan agar pihak administrasi bisa mengatasinya. Kesulitan yang berdampak pada kinerja organisasi yang berwujud. Jadi, penelitian ini fokus utama pada prosedur R&S terbaik yang telah meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan ekonomi dan produktivitas organisasi.

KERANGKA TEORITIS

Signifikansi

1: Prosedur rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi

2: Proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas organisasi meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Jadi perbaikan ekonomi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi melalui peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Pendaftaran Tinjauan Literatur adalah jalan menuju menemukan dan menarik pesaing yang kompeten untuk bisnis. Sebagian ahli investigasi dan ilmuwan menyatakan bahwa ada hubungan erat antara pendaftaran dan Seleksi kepuasan pekerja, pelaksanaan afiliasi dan praktik SDM yang berdampak pada pelaksanaan resmi.

Dalam artikelnya Rekrutmen ahli terbuka: Kumpulan contoh dan praktik terkini di seluruh dunia menyatakan bahwa pentingnya menggunakan kemajuan dalam pegangan Perekrutan dan Seleksi untuk memperkuat berbagai sumber daya tingkat pelaksanaan eksekusi afiliasi di masa depan (Ali & Nazim, 2014). Hal ini membuat sekelompok kandidat yang perlu bekerja dalam suatu hubungan di mana mereka yang dianggap masuk akal dapat dipilih untuk berbagai tingkat pelaksanaan eksekusi otoritatif (Zinyemba & Alice , 2014).

Sederhananya, Rekrutmen menyarankan untuk menarik lamaran bisnis dari orang-orang yang tertarik untuk berbagai tingkat eksekusi yang berdampak pada peningkatan finansial yang mereka miliki sehubungan dengan peningkatan eksekusi otoritatif dan profitabilitas (Aruna & Aruna , 2014). Hipotesis HRM dengan cara ini dapat memberikan sedikit pengetahuan tentang teknik-teknik menonjol untuk pendaftaran dan Seleksi terlepas dari kenyataan bahwa asosiasi harus memanfaatkan kemampuan dewan internal mereka untuk menerapkan spekulasi non-eksklusif dalam pengaturan otoritatif eksplisit yang mereka miliki meningkatkan hierarki profitabilitas dan eksekusi (Mukulu & Elegwa, 2012).

Jurnal 3: In search of good fit: policy and practice in recruitment and selection in Ireland (Mencari kecocokan: kebijakan dan praktik rekrutmen dan seleksi di Irlandia)

Hasil:

Jurnal ini membahas dan mengeksplorasi terkait rekrutmen dan seleksi dalam organisasi yang mengacu pada data Irlandia dari survei Cranet E. Proses rekrutmen dan seleksi sangat mempengaruhi kualitas tenaga kerja dan menentukan keberlangsungan suatu perusahaan dapat bertahan diantara pesaingannya. Manajemen personalia menekankan bahwa dalam pemilihan karyawan harus berkomitmen kepada tujuan organisasi. Perusahaan mengubah struktur organisasi yang dibangun menurut fungsi dan pekerjaan menjadi struktur organisasi yang tim kerja yang terfokus dan mandiri.

Secara garis umum kegagalan-kegagalan yang sering terjadi dalam proses rekrutmen dan seleksi adalah tidak adanya kaitan yang jelas terhadap strategi SDM, tujuan organisasi yang belum luas, minimnya validasi prosedur seleksi yang spesifik dalam situasi tertentu, peningkatan penggunaan metode prediksi yang tidak valid, desain dan aplikasi wawancara yang digunakan tidak jelas, dan lain sebagainya. Praktik rekrutmen dan seleksi yang efektif dalam organisasi dan bagaimana metode tradisional tidak selalu menjadi yang paling efektif untuk digunakan. Sebuah organisasi perlu mengadopsi pendekatan yang lebih canggih dan sistematis dalam perekrutan dan seleksi, yang dapat bervariasi tergantung pada keadaan sektoral dan kebijakan manajemen ketenagakerjaan yang lebih luas.

Dalam proses perekrutan, sebuah perusahaan harus melakukan analisis pekerjaan komprehensif sehingga dapat menentukan indikasi persyaratan yang dibuat untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Apabila proses perekrutan tidak dapat dilakukan dengan baik dan efektif maka karyawan yang diterima dapat berkinerja buruk sehingga meningkatkan biaya yang dikeluarkan perusahaan.

Gelombang restrukturisasi organisasi baru-baru ini telah mengubah secara dramatis dan menghancurkan hubungan kerja yang ada dalam banyak kasus. Ketika struktur otokratis tradisional runtuh dan organisasi bergantung pada tim multidisiplin untuk tetap kompetitif maka kebutuhan akan sistem yang strategis dan transparan menjadi sangat penting. Organisasi perlu mengambil pendekatan rekrutmen dan seleksi yang lebih canggih dan sistematis untuk memastikan mereka merekrut kandidat yang tepat untuk mengisi posisi yang terbuka.

Organisasi multinasional yang ada dan beroperasi di Irlandia mempraktekkan elemen-elemen MSDM yang kuat. Organisasi di Irlandia secara bertahap menjadi lebih strategis dalam pendekatan mereka terhadap manajemen tenaga kerja. Praktik perekrutan yang lebih canggih dapat mengidentifikasi berbagai keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan oleh organisasi. Permintaan akan tenaga kerja yang berpengetahuan untuk menjadi inovatif dan kreatif akan semakin meningkat karena persaingan industri yang semakin ketat. Metode rekrutmen dan seleksi yang digunakan di Irlandia terdiri dari rekrutmen internal, rekrutmen eksternal, dan teknik seleksi seperti wawancara, induksi, dan mentalitas pengujian.

Jurnal 4 : The Impact of Effective Recruitment and Selection Practice on Organisational Performance (A Case Study at University of Ghana) - Dampak praktik rekrutmen dan seleksi yang efektif terhadap kinerja organisasi (Studi kasus di Universitas Ghana)

Hasil :

Jurnal ini berfokus pada dampak praktik rekrutmen dan seleksi yang efektif terhadap kinerja organisasi, dengan menggunakan Universitas Ghana sebagai studi kasus. Jurnal ini membahas pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi dan perlunya proses rekrutmen dan seleksi yang tepat. Dalam jurnal ini rekrutmen dan seleksi merupakan proses untuk menarik individu secara tepat waktu, di jumlah yang cukup dan sesuai kualifikasi (Walker, 2009). Beberapa proses diseleksi meliputi penyaringan lamaran dan resume, menguji dan meninjau sampel pekerjaan, wawancara, memeriksa referensi dan latar belakang. Organisasi gunakan proses ini untuk meningkatkan kemungkinan perekrutan individu yang mempunyai keterampilan dan kemampuan yang tepat sukses dalam pekerjaan mereka (Walker, 2009). Jurnal ini juga menjelajahi berbagai metode dan sumber rekrutmen, seperti iklan, e-rekrutmen, dan agen penempatan kerja. Jurnal ini menyimpulkan bahwa strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif mengarah pada peningkatan hasil organisasi.

Penelitian ini berfokus pada metode dan alat yang digunakan dalam praktik rekrutmen dan seleksi serta dampaknya terhadap kinerja organisasi. Jurnal ini membahas berbagai sumber rekrutmen, seperti kantor tenaga kerja, referensi karyawan, dan lembaga pendidikan. Proses seleksi dijelaskan sebagai proses pengambilan keputusan bersama antara organisasi dan kandidat. Jurnal ini juga menyoroti pentingnya praktik rekrutmen dan seleksi yang efektif dalam memastikan kinerja pekerja dan hasil organisasi yang positif. Model regresi logistik digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dari survei para profesional manajemen sumber daya manusia. Tantangan yang dihadapi banyak peneliti dalam jurnal tersebut telah menunjukkan bagaimana secara ilmiah praktik rekrutmen dan seleksi memberi nilai tambah kinerja organisasi. Pada saat melakukan Rekrutmen dan seleksi dan mendapatkan staf yang baik dapat menghemat dari segi waktu dan uang, dan oleh karena itu penting agar proses tersebut dilakukan secara efektif dan efisien sehingga hasilnya sesuai dengan yang diharapkan penunjukan seseorang akan sesuai dengan pekerjaannya.

Penelitian ini menguji dampak praktik rekrutmen dan seleksi yang efektif terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan analisis regresi logistik untuk menentukan faktor-faktor yang memprediksi kepuasan SDM terhadap pekerja yang dapat berkinerja tinggi dan menunjukkan komitmen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa formulir aplikasi, tes psikologis, wawancara, dan persetujuan oleh atasan adalah prediktor yang signifikan dari kepuasan SDM. Penelitian ini juga merangkingi pentingnya faktor-faktor ini, dengan persetujuan oleh atasan menduduki peringkat tertinggi.

Jurnal 5 : Effect Of Recruitment And Selection On Organizational Performance Of South Nyanza Sugar Company, Awendo, Kenya. (Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Organisasi Perusahaan Gula Nyanza Selatan, Awendo, Kenya)

Hasil :

Sumber Daya Manusia menjadi poin penting dalam semua jenis organisasi bisnis sehingga perlu proses rekrutmen dan seleksi yang tepat. Kualitas sumber daya yang ada pada perusahaan dapat dilihat dari efektivitas tahap rekrutmen dan seleksi, **Gamage (2014)**. Dengan demikian tujuan rekrutmen dan seleksi dalam organisasi adalah untuk mendapatkan sdm yang dibutuhkan dan

berkualitas yang sesuai untuk memenuhi tujuan strategis organisasi, dengan biaya minimal, **Ofori & Aryeetey (2011)**. Bukti yang tersedia menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi dan kinerja perusahaan (**Gamage, 2014**).

Studi lain seperti **Syed dan Jama (2012)** sama-sama menunjukkan bahwa menerapkan proses rekrutmen dan seleksi yang efektif secara positif terkait dengan kinerja organisasi. **Djabatey (2012)** berpendapat bahwa prosedur rekrutmen dan seleksi adalah fungsi vital dari Divisi Sumber Daya Manusia setiap organisasi. Bagi **Yaseen (2016)**, rekrutmen pada dasarnya adalah menarik dan menemukan kumpulan kandidat yang kompeten sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau posisi kunci.

Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap organisasi.

Ekwoaba, Ikeje and Ufoma (2015) melakukan penelitian untuk menetapkan dampak pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja organisasi di fidelity bank, Nigeria. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis melalui analisis korelasi. Hasilnya menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki dampak yang signifikan pada kinerja organisasi dan menyimpulkan bahwa kinerja bank di pasar tergantung pada kemampuan perusahaan untuk secara objektif merekrut dan memilih staf.

Onunga (2018) berusaha menganalisis pengaruh praktik kebijakan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja organisasi anak perusahaan multinasional Star Times di Kenya. Rekrutmen dan seleksi ditunjukkan oleh proses rekrutmen dan seleksi, metode rekrutmen dan seleksi dan kriteria rekrutmen dan seleksi. Penelitian ini dipandu oleh desain deskriptif. Populasi target terdiri dari 170 karyawan dengan ukuran sampel 47 manajer. Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dikelola sendiri dianalisis secara kuantitatif menggunakan rata-rata, persentase, dan analisis korelasi dan regresi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa sumber rekrutmen dan seleksi, metode rekrutmen dan seleksi dan seleksi secara langsung dan signifikan mempengaruhi kinerja organisasi. Selain itu, hasilnya menunjukkan bahwa kriteria rekrutmen dan seleksi tidak memiliki efek signifikan pada kinerja organisasi. Studi ini juga menemukan bahwa motivasi karyawan secara signifikan mempengaruhi hubungan antara rekrutmen dan praktik seleksi dan kinerja organisasi.

Anyango, Bichanga dan Muya (2018) berusaha untuk menentukan pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja organisasi di Universitas Kisii. Ukuran sampel terdiri dari 144 staf pengajar dan 6 anggota manajemen yang dipilih dari 226 staf pengajar dan 7 anggota manajemen yang dipilih melalui pengambilan sampel bertingkat. Data dipilih melalui kuesioner dan wawancara. Studi ini menetapkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan langsung antara rekrutmen dan seleksi pada studi kinerja organisasi oleh Mustapha, Ilesanmi dan Aremu (2015) yang dilakukan pada bank-bank Nigeria mengungkapkan hubungan yang kuat dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi pada kinerja organisasi. Studi ini menyimpulkan bahwa perekrutan dan seleksi yang buruk bertanggung jawab atas kinerja organisasi yang buruk.

Studi Kasus tentang efek rekrutmen dan seleksi kinerja organisasi South Nyanza Sugar Company, Awendo, Kenya. Dilakukan dengan metode penelitian deskriptif dengan ukuran sampel 91 dari 992 karyawan. Analisis data menggunakan

spss Versi 22. Menyimpulkan bahwa perekrutan dan seleksi seperti yang ditunjukkan oleh retensi staf, analisis kebutuhan, strategi rekrutmen dan tenaga kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

IMPLIKASI

Dari beberapa jurnal yang telah dipaparkan diatas maka temuan penelitian ini memiliki beberapa implikasi untuk penelitian lebih lanjut dan penerapan praktis.

1. Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi dampak kriteria rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja organisasi di berbagai industri atau sektor untuk menentukan apakah temuan tersebut konsisten dalam konteks yang berbeda.
2. Implikasi praktisnya mencakup perlunya organisasi menyelaraskan praktik rekrutmen dan seleksi mereka dengan persyaratan pekerjaan tertentu dan kualifikasi kandidat. Hal ini dapat membantu memastikan bahwa individu yang tepat dipekerjakan untuk pekerjaan tersebut, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.
3. Organisasi harus berinvestasi dalam menciptakan sistem seleksi yang kuat, adil, dapat diandalkan, dan efektif dalam mengidentifikasi kandidat terbaik. Hal ini dapat membantu meningkatkan kualitas karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi.
4. Studi ini menyoroti pentingnya mempertimbangkan kondisi ekonomi dan ukuran organisasi ketika merancang proses rekrutmen dan seleksi. Organisasi harus menyesuaikan praktik mereka dengan konteks ekonomi spesifik dan kebutuhan organisasi untuk memaksimalkan dampak terhadap kinerja.
5. Studi ini menekankan peran praktik MSDM dalam mencapai dan mempertahankan kinerja unggul dalam lingkungan bisnis yang terus berubah. Organisasi harus memprioritaskan pengembangan dan penerapan praktik MSDM yang efektif, termasuk rekrutmen dan seleksi, untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini memberikan wawasan tentang bagaimana organisasi dapat meningkatkan praktik rekrutmen dan seleksi agar lebih selaras dengan tujuan strategis mereka dan meningkatkan kualitas karyawan mereka.

KESIMPULAN

Prosedur rekrutmen dan seleksi adalah fungsi vital dari Divisi Sumber Daya Manusia setiap organisasi. Sebab manajemen sumber daya manusia perlu untuk di uji kualitas nya. Sehingga proses rekrutmen dan seleksi sangat mempengaruhi kualitas tenaga kerja dan menentukan keberlangsungan suatu perusahaan agar dapat bertahan di antara kompetitor. Organisasi perlu mengambil pendekatan rekrutmen dan seleksi yang lebih canggih dan sistematis untuk memastikan mereka merekrut kandidat yang tepat untuk mengisi posisi yang terbuka. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi memiliki standar dan ketentuan dalam merekrut dan menyeleksi calon karyawan yang sesuai visi misi organisasi. Dampak dilaksanakannya rekrutmen dan seleksi dalam memilih sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, yaitu:

- 1) Kualitas Karyawan/Sumber Daya Manusia
- 2) Produktivitas dan Kinerja

3) Reputasi dan Branding

4) Pergantian sumber daya manusia yang lebih cepat tanggap.

Sehingga dapat di simpulkan bahwa, tahap rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan reputasi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Akuamoah Worlanyo Saviour, A. K.-A. (2016). The Impact of Effective Recuitmen and Selection Practice on Organisational Performance (A case study at university of Ghana). *Global Journal of Management and Business Research : Administration and Management*.

Noreen Aslam, M. S. (2020). The Impact of Recruitmen and Selection Criteria on Organizational Performance. *International Journal of Academic Management Sains Research (IJAMSR)*, 37-44.

Noreen Heraty, M. M. (1998). In search of good fit : policy and practice in recruitmen and selection in Ireland . *Journal of Management Development* 17,9, 662-685.

Onkoba, E. A. (2022). Effect of Recruitment and Selection on Organizational Performance of South Nyanza Sugar Company, Awendo, Kenya. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 160-164.

Widi Setiana, A. Y. (2023). Recruitmen and Selection Sistem of Human Resource at The Bina Insan Taqwa Foundation. <https://journal.unnes.ac.id>, 94-101.