



## Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Strategis Rekrutmen Tenaga Kerja

Tegar Abdillah Manaf<sup>1</sup>, Anggi Pasca Arnu<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Universitas Singaperbangsa Karawang, <sup>2</sup>Dosen Universitas  
Singaperbangsa Karawang

### Abstract

Received: 4 November 2024

Revised: 14 November 2024

Accepted: 30 November 2024

Abstrak: Penelitian ini mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi manajemen sumber daya manusia dalam strategi rekrutmen tenaga kerja. Melalui analisis mendalam terhadap literatur terkait, penelitian ini mengidentifikasi variabel kunci seperti teknologi, kebijakan organisasi, dan dinamika pasar tenaga kerja sebagai faktor penentu dalam keberhasilan strategi rekrutmen. Temuan penelitian ini memberikan wawasan tentang bagaimana organisasi dapat mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia mereka, menyelaraskan praktik rekrutmen dengan perubahan lingkungan, dan mempertahankan keunggulan kompetitif melalui perekrutan tenaga kerja yang tepat waktu dan berkualitas.

**Keywords:** Manajemen Sumber Daya Manusia, Model Rekrutmen, Tenaga Kerja

(\*) Corresponding Author: [deirtaxtore@gmail.com](mailto:deirtaxtore@gmail.com)

**How to Cite:** Manaf, T., & Arnu, A. (2025). Factors that Influence Human Resource Management in Strategic Workforce Recruitment. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(3.C), 87-92. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/9901>

## INTRODUCTION

Dalam konteks suatu organisasi atau perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sejajar dengan signifikansi pekerjaan itu sendiri. Lebih dari itu, SDM menjadi faktor penentu kesuksesan organisasi atau perusahaan tersebut. SDM yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan secara efektif mendukung kelancaran aktivitas pekerjaan. Oleh karena itu, kompetensi menjadi elemen krusial yang memengaruhi pencapaian keberhasilan organisasi atau perusahaan. Keberadaan SDM yang memiliki tingkat kompetensi tinggi secara langsung akan berimbas pada tingkat kinerja perusahaan.

Manajemen perusahaan perlu memahami kebutuhan suatu pekerjaan dan kemudian menetapkan individu dengan kualifikasi tertentu yang harus direkrut untuk melaksanakan tugas tersebut. Kesalahan dalam analisis pekerjaan dapat berdampak negatif pada segala upaya peningkatan sumber daya manusia (Bangun, 2012). Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan analisis pekerjaan sebelum menetapkan prosedur seleksi, penilaian, atau kriteria lain yang diperlukan (Reed et al., 2010).

Sebagai tahap awal dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia, analisis pekerjaan memiliki hubungan erat dengan proses pengadaan, pelatihan, pengembangan, dan bahkan aspek-aspek keselamatan dan kesehatan tenaga kerja (Bangun, 2012). Ditekankan bahwa analisis pekerjaan di dalam organisasi menjadi langkah penting untuk memastikan pelaksanaan tugas-tugas secara efektif dan efisien, dengan tujuan mencapai target organisasi. Analisis pekerjaan merupakan



metode untuk menentukan tugas-tugas, sifat pekerjaan, dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakannya.

Wirawan (2015) mendefinisikan analisis pekerjaan sebagai penelitian untuk mengumpulkan informasi mengenai pekerjaan yang dapat digunakan dalam aktivitas manajemen organisasi. Sementara itu, menurut Desler (1982), analisis pekerjaan adalah prosedur yang digunakan untuk menentukan tugas dari suatu posisi di perusahaan dan karakteristik individu yang diperlukan untuk menjalankan tugas tersebut. Hampir setiap kegiatan yang terkait dengan manajemen personel memerlukan pemahaman tentang persyaratan suatu pekerjaan dan sifat-sifat manusia yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik.

Analisis pekerjaan merupakan metode unik yang berdasarkan pada data yang dapat memberikan informasi cukup untuk mengembangkan sumber daya yang dapat diakses dan digunakan oleh manajemen, terutama dalam merancang evaluasi kinerja yang berfokus pada pengembangan bakat (Gatewood et al., 2015). Selain itu, analisis pekerjaan juga membantu menetapkan standar seleksi yang digunakan untuk memantau kemajuan dan mengevaluasi kinerja (Reed et al., 2010). Desler (1982) menyajikan langkah-langkah analisis pekerjaan, termasuk menganalisis pekerjaan secara nyata dan mengembangkan deskripsi pekerjaan serta spesifikasi pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa kegiatan analisis pekerjaan bertujuan strategis untuk menemukan tenaga kerja yang sesuai dengan tugas yang telah ditentukan. Tujuan utama dari analisis pekerjaan adalah menyusun deskripsi dan spesifikasi pekerjaan tertentu (Bangun, 2012), dengan tujuan lain seperti menentukan sistem perekrutan karyawan dalam perusahaan dan merancang struktur organisasi, semuanya dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan..

Dalam konteks pengadaan tenaga kerja, Backstrom dan Bjorklund (2017) merekomendasikan pendekatan analitis yang sistematis dalam seluruh proses, mulai dari analisis kebutuhan, analisis pekerjaan, pemilihan instrumen seleksi, penggunaan instrumen, evaluasi hasil, pengumpulan informasi, pengambilan keputusan, hingga evaluasi proses itu sendiri. Mereka menekankan bahwa proses seleksi yang efektif harus melibatkan analisis pekerjaan yang cermat, mengaitkan konten pekerjaan dengan kriteria penilaian yang spesifik, mengumpulkan informasi menggunakan metode yang canggih (seperti wawancara terstruktur, aplikasi tertimbang, dan berbagai tes pengetahuan), serta membuat keputusan berdasarkan algoritma transparan untuk menggabungkan data yang telah terkumpul..

Perencanaan SDM memiliki dampak signifikan terhadap metode rekrutmen melalui korelasi dengan analisis pekerjaan. Dalam upaya untuk memahami hubungan antara analisis pekerjaan, perencanaan SDM, dan pengaruhnya terhadap metode rekrutmen, penulis melakukan studi literatur yang mencakup hasil penelitian sebelumnya dan teori-teori terkait topik tersebut. Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana analisis pekerjaan dan perencanaan SDM memengaruhi metode rekrutmen. Perencanaan SDM mendorong manajemen untuk merumuskan strategi guna mendapatkan, mengoptimalkan, mengembangkan, dan mempertahankan SDM sesuai dengan kebutuhan perusahaan saat ini serta untuk masa yang akan datang. Melalui pendekatan perencanaan strategis, manajemen bertujuan untuk memiliki jumlah dan jenis karyawan yang sesuai, ditempatkan pada posisi yang tepat, pada waktu yang tepat, serta melaksanakan langkah-langkah yang memberikan manfaat jangka panjang bagi individu dan organisasi.

Tahap krusial dalam proses perencanaan SDM adalah peramalan kebutuhan SDM, yang mencakup estimasi jumlah staf yang diperlukan, posisi pekerjaan yang harus diisi, dan keterampilan yang dibutuhkan (Ulferts et al., 2009). Ulferts et al. (2009) menegaskan dalam penelitiannya bahwa saat memproyeksikan permintaan potensial terhadap sumber daya manusia, penilaian juga harus mempertimbangkan tantangan yang mungkin dihadapi oleh institusi dalam memenuhi kebutuhan pegawainya, dengan fokus khusus pada dampak lingkungan eksternal terhadap kebutuhan SDM.

Dalam konteks praktik organisasi, perencanaan SDM memegang peran penting dalam memastikan perekrutan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Perencanaan SDM merupakan suatu proses yang melibatkan prediksi terhadap kondisi dan kebutuhan SDM suatu organisasi pada saat ini dan masa depan, dengan tujuan mencegah kekurangan atau kelebihan jumlah SDM dengan kualifikasi tertentu guna mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2015). Kesalahan dalam perekrutan tenaga kerja dapat berdampak merugikan bagi perusahaan, baik secara materiil maupun nonmateriil. Namun, dengan perencanaan SDM yang tepat, kinerja karyawan dapat ditingkatkan, dan dampak positifnya dapat dirasakan pada kinerja perusahaan di masa yang akan datang.

Berkaitan dengan hasil analisis pekerjaan yang telah dilakukan, perencanaan SDM di perusahaan terkait dengan pengadaan tenaga kerja dapat diorganisir secara terstruktur. Menurut Zainal dan rekan-rekan (2014), terdapat beberapa keuntungan bagi perusahaan yang mengimplementasikan perencanaan SDM, yakni:

1. Penyelarasan strategis antara kebutuhan dan jumlah staf yang ada.
2. Optimalisasi pemanfaatan SDM yang tersedia.
3. Penyesuaian persaingan SDM dengan tujuan masa depan perusahaan secara efisien.
4. Efisiensi finansial dalam perekrutan pegawai baru.
5. Perluasan basis informasi SDM sesuai dengan aktivitas SDM dan unit organisasi lain.
6. Ketersediaan tenaga kerja lokal dapat memenuhi permintaan dalam skala besar.
7. Koordinasi antara program SDM dan kebutuhan yang ada.

Dengan perencanaan SDM tersebut, perusahaan dapat merumuskan strategi yang tepat untuk memperoleh tenaga kerja, baik dalam hal jumlah maupun kualitas. Dengan memperkirakan atau mengevaluasi kebutuhan tenaga kerja, termasuk jumlah, keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, dan faktor-faktor lainnya, perusahaan dapat mengatasi disparitas antara kebutuhan dan ketersediaan SDM. Karyawan yang sesuai dengan kompetensinya cenderung memberikan kinerja yang optimal, memberikan keuntungan bagi perusahaan karena mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien. Ini akan mempermudah manajemen dalam proses rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan SDM terbaik.

## **METHODS**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif berdasarkan studi literatur dan dari penelitian terdahulu. Dalam penelitian ini dilakukan investigasi pada

pengaruh analisis pekerjaan terhadap metode rekrutmen, pengaruh perencanaan SDM terhadap metode rekrutmen.

## **RESULTS & DISCUSSION**

### ***Results***

#### **Analisis Pengaruh Kualifikasi Pekerjaan terhadap Metode Rekrutmen**

Analisis pekerjaan menjadi langkah krusial untuk memberikan panduan kepada manajemen dalam merencanakan dan mengelola SDM. Selain berkontribusi pada pengelolaan SDM, hasil analisis pekerjaan memberikan informasi mengenai spesifikasi pekerjaan yang diperlukan. Dengan pemahaman ini, manajemen dapat merancang strategi untuk mendapatkan SDM yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Tahap awal dalam proses ini melibatkan kegiatan rekrutmen yang harus dilakukan dengan jelas, tegas, dan transparan agar mencapai sasaran yang diinginkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa analisis pekerjaan yang akurat berdampak positif pada keberhasilan tahapan-tahapan berikutnya. Sementara itu, perencanaan rekrutmen juga perlu mempertimbangkan kebutuhan tenaga kerja dan potensi redudansi yang dapat timbul dari fluktuasi rencana bisnis yang dinamis, dengan memperhatikan tren musiman (C-T Sua dan T-M Yang, 2015).

Analisis pekerjaan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Backstrom dan Bjorklund (2017), memberikan transparansi dalam proses rekrutmen. Yildiz dan Özer (2017) juga mengakui bahwa pengembangan deskripsi pekerjaan untuk personel kantor di pelabuhan peti kemas bertujuan menciptakan sumber daya yang bermanfaat bagi proses rekrutmen dan dapat dimanfaatkan oleh manajer SDM atau spesialis pelabuhan. Sebaliknya, penelitian Ashraf (2017) menyoroti kecacatan dalam proses rekrutmen sektor publik karena analisis pekerjaan yang tidak memadai. Kurangnya deskripsi pekerjaan yang akurat menyebabkan tugas karyawan tidak selaras dengan deskripsi pekerjaan, berdampak pada kinerja organisasi sektor publik di Pakistan. Temuan dari penelitian-penelitian ini menegaskan bahwa analisis pekerjaan memiliki dampak yang signifikan pada metode rekrutmen.

#### **Analisis Pengaruh Strategis SDM terhadap Metode Rekrutmen**

Tidak seperti analisis pekerjaan yang fokus pada perencanaan tugas, perencanaan sumber daya manusia (SDM) mengarahkan manajemen untuk menentukan individu yang cocok untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Manajemen juga perlu mempertimbangkan ketersediaan SDM di perusahaan, sehingga kelancaran aktivitas kerja dapat dijamin. Penting untuk menghitung dengan tepat jumlah SDM yang pergi, baik karena pensiun atau alasan lain, jumlah yang tetap bekerja, dan yang baru masuk untuk menjaga stabilitas produktivitas kerja.

Dalam studi mereka, Sua dan Yang (2015) menyatakan bahwa rencana rekrutmen di perusahaan teknologi tinggi didasarkan pada perencanaan sumber daya manusia (SDM). Dalam perencanaan SDM, perusahaan perlu menetapkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang untuk menilai apakah jumlah pelamar atau karyawan baru dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ulferts, 2009).

Momin dan Mishra (2015) menekankan bahwa rekrutmen dan seleksi merupakan komponen utama dalam perencanaan strategis sumber daya manusia, berpengaruh pada akurasi implementasi perencanaan. Proses rekrutmen yang solid dalam organisasi dapat memfasilitasi sosialisasi yang efektif dan meningkatkan komitmen individu terhadap perusahaan (Aisbett dan Hoye, 2015).

Metode rekrutmen dari sumber internal dan eksternal memiliki kekuatan yang saling melengkapi. Rekrutmen dari sumber eksternal kini cenderung menggunakan media sosial, iklan online, dan surat kabar, menggantikan pendekatan manual seperti pemasangan flyer di tempat umum. Weerakoon (2016) menyoroti manfaat rekrutmen karyawan dari perguruan tinggi, menganggap universitas sebagai sumber terbaik untuk menemukan profesional muda. Sementara untuk posisi strategis, rekrutmen dari sumber internal memberikan keunggulan, terutama dalam pengetahuan produk dan efisiensi biaya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perencanaan SDM yang efektif memengaruhi pilihan metode rekrutmen sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

## **CONCLUSION**

Peran Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan menjadi suatu aspek mendesak, mendorong manajemen untuk melakukan perencanaan pekerjaan dan pemetaan ketersediaan karyawan. Melalui studi literatur, dapat disimpulkan bahwa analisis pekerjaan dan perencanaan SDM memberikan kontribusi penting dengan menyediakan informasi tentang kebutuhan spesifikasi pekerjaan. Manajemen dapat mengidentifikasi individu dengan talenta atau kompetensi yang sesuai untuk direkrut. Dengan perencanaan SDM yang efektif dan analisis pekerjaan, manajemen dapat memilih metode rekrutmen yang tepat untuk menarik individu berbakat. Kesimpulan dari artikel ini mencerminkan bahwa analisis pekerjaan dan perencanaan SDM yang efektif berpengaruh pada implementasi rekrutmen yang sesuai untuk mendapatkan karyawan yang tepat. Artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa informasi dan referensi bagi akademisi dan peneliti yang tertarik mengembangkan ilmu di bidang SDM, dengan potensi untuk menggali variabel tambahan yang mendukung penelitian ini.

## **REFERENCES**

- Ashraf, Junaid. 2017. Examining the Public Sector Recruitment and Selection, in Relation to Job Analysis in Pakistan. *Cogent Social Sciences*, Vol. 3(1).
- Aisbett, L., dan R. Hoye. 2015. Human Resource Management Practices to Support Sport Event Volunteers. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Vol. 53(3), p. 351-369.
- Backstrom, Martin dan Fredrik Bjorklund. 2017. Increasing Systematicity Leads to Better Selection Decisions: Evidence from A Computer Paradigm for Evaluating Selection Tools. *Journal of PLOS ONE*. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0178276>.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 687–732). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Chao-Ton Sua dan Tsung-Ming Yang. 2015. Hoshin Kanri Planning Process in Human Resource Management: Recruitment in a High-Tech Firm. *Total*

- Quality Management, Vol. 26, No. 2, p. 140–156.
- Dessler, G. 1982. *Organization and Management*. Virginia: Reston Publishing Company Inc.
- Chatib, M. (2014). *Gurunya Manusia*. Bandung: Mizan Pustaka.
- Gatewood, Robert, Hubert S. Feild dan Murray Barrick. 2015. *Human Resource Selection*. USA: Chengage Learning.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.