

PENGARUH PERENCANAAN SDM DAN REKRUTMEN KARYAWAN

Indah Wulandari¹, M Devent N², Musdalifah³, Titin Sri Wayuni⁴, Hendra Riofita⁵

Pendidikan Ekonomi UIN Sultan Syarif Kasim Riau
insahwulandari85@gmail.com, deventN123@gmail.com,

musdalifahpku123@gmail.com titinsriwayuniwayuni@gmail.com,

hendra.riofita@uin-suska.ac.id

Abstrak

Sumber Daya Manusia merupakan komponen yang penting dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan. Kegiatan SDM berlangsung dengan cara mengelola serta mengembangkan, sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi dengan cara perekrutan dan penempatan karyawan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilannya. Untuk menghasilkan SDM yang unggul dan mampu bersaing di dunia kerja ada beberapa faktor- faktor yang mempengaruhi seperti kualitas diri dan kesesuaian yang dibutuhkan oleh pihak industry, sehingga dapat diintegrasikan dengan tujuan perencanaan jangka pendek dan jangka panjang. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perencanaan dan perekrutan karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, dimana lebih mementingkan segi proses daripada hasil.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Perencanaan, Perekrutan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya dalam pencapaian tujuan.

Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan. Karyawan memiliki andil sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting jika dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan diantara organisasi atau perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi sumber daya manusia yang dimilikinya secara maksimal.

Perencanaan SDM dirancang untuk menjamin bahwa kebutuhan industry akan terpenuhi secara tepat. Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi yang pertama kali harus dilaksanakan dalam organisasi. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola manajemen SDM adalah rekrutmen. Dalam proses ini diperlukannya proses seleksi yang tepat, guna untuk melakukan pemerataan karyawan yang sesuai dengan pendidikan, kualitas dan keterampilannya, sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi seimbang. Proses rekrutmen menjadi aspek penting bagi suatu perusahaan. Bohlander (2010) menyebutkan bahwa terdapat beberapa orang yang bertanggung jawab dalam melakukan proses rekrutmen. Bagi perusahaan kecil biasanya rekrutmen dilakukan oleh seorang HR secara generalis, namun bagi perusahaan yang tidak memiliki manajer HR, maka seorang manager umum atau supervisor dapat melakukan proses rekrutmen sendiri. Perlu diupayakan untuk menyiapkan SDM yang berkualitas yang mampu dan siap bersaing di dunia kerja, perlu adanya menciptakan SDM yang professional seperti di dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan tenaga kerja. Untuk mencari pekerja yang berkualitas tidaklah mudah, ini merupakan suatu kewajiban organisasi atau lembaga yang harus melakukan penyaringan bagi anggota baru atau pelamar. Bagi organisasi atau lembaga, rekrutmen ini akan menjadi salah satu proses yang paling penting untuk menentukan pelamar akan diterima atau tidak. Beberapa

prosedur yang digunakan untuk menyeleksi kandidat yang tepat adalah bisa dengan melakukan wawancara, tes kemampuan atau kompetensi formal. Islam mengajarkan untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT (Q.S Al-Qashash: 26), Artinya: *“salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dipercaya”*. Ayat tersebut menyatakan bahwa fisik yang kuat dan memiliki sifat jujur merupakan sifat yang diperlukan oleh seorang pekerja. Baik bagi pekerja kasar maupun tenaga ahli, jujur merupakan suatu unsur yang perlu dipertimbangkan. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap telah memenuhi kualifikasi perusahaan. Hal ini berarti rekrutmen merupakan langkah awal yang ditempuh perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat, maka proses ini sangat penting sehingga harus diupayakan melakukan beberapa tes untuk menguji kelayakan karyawan yang melamar sehingga perusahaan tidak akan dirugikan di kemudian hari.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mendalami pemahaman tentang pengaruh perencanaan SDM dan rekrutmen karyawan dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber literasi terkait topik pembahasan seperti buku digital, jurnal penelitian dan artikel terkait dengan perencanaan dan rekrutmen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perencanaan SDM dan rekrutmen karyawan adalah dua proses penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perencanaan SDM adalah proses menentukan jumlah, kualitas, dan jenis karyawan yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Rekrutmen karyawan adalah proses mencari, menarik, dan memilih calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Perencanaan SDM dan rekrutmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung, perencanaan SDM dan rekrutmen karyawan dapat memastikan bahwa organisasi atau perusahaan memiliki karyawan yang kompeten, termotivasi, dan berdedikasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Secara tidak langsung, perencanaan SDM dan rekrutmen karyawan dapat meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan.

Beberapa penelitian telah membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara perencanaan SDM dan rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa perencanaan SDM dan rekrutmen karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perencanaan SDM dan rekrutmen karyawan yang baik akan membantu organisasi atau perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya dengan lebih efektif dan efisien.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perencanaan SDM Perencanaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri (internal) maupun yang berasal dari luar lingkungan organisasi (eksternal)

1. Faktor-faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal adalah berbagai hal yang pertambahan dan perkembangannya berada diluar kemampuan organisasi untuk mengendalikannya. Menurut Kigganda, yang tergolong faktor-faktor eksternal adalah: teknologi, sosial budaya, politik, dan ekonomi. Sedangkan menurut S.P. Siagian meliputi situasi ekonomi, sosial budaya, politik, porataran perundang-undangan, teknologi dan pesaing

2. Faktor-faktor Internal

Faktor-faktor eksternal adalah berbagai kendala yang terdapat didalam organisasi itu sendiri. Faktor internal menurut SP. Siagian adalah rencana strategik, anggaran, estimasi produksi dan penjualan, usaha atau kegiatan baru, dan rancangan organisasi dan tugas pekerjaan. Sedangkan Kiggunda mengemukakan bahwa faktor-faktor internalnya meliputi: sistem informasi manajemen dan organisasi, sistem manajemen keuangan, sistem marketing dan pasar, serta manajemen pelaksanaan

Faktor-faktor baik internal maupun eksternal, saling berinteraksi dan berpengaruh. Perencanaan sumber daya manusia harus bertitik tolak dari pengkajian terhadap faktor-faktor tersebut.

Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang memenuhi syarat untuk jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Rekrutmen mencakup antara lain meliputi upaya mencari sejumlah tenaga kerja yang memenuhi persyaratan sehingga perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan tersedia ada tiga indikator perencanaan sumber daya manusia yaitu:

1. Rekrutmen.

Rekrutmen adalah identifikasi kemungkinan ketidakcocokan antara supply demand serta penyesuaian melalui rekrutmen, sebelumnya dilihat sebagai alasan perencanaan SDM tradisional. Oleh karena itu diperlukan pendekatan baru yang mempertimbangkan kombinasi kompetensi karyawan melalui pengetahuan, keterampilan, sikap dan pengalaman yang dimiliki.

2. Perencanaan Karier.

Perencanaan karier adalah proses yang diintegrasikan pada karakteristik individual dan preferensi dengan implikasinya pada budaya organisasi, nilai dan gaya, strategi bisnis dan panduan, struktur organisasi dan perubahan, sistem reward, penelitian dan sistem pengembangan, serta penilaian dan sistem promosi.

3. Evaluasi Perencanaan SDM

Evaluasi perencanaan SDM yaitu meliputi kesesuaian antara supply dan demand bagi sejumlah karyawan yang ada dalam organisasi dengan keterampilan yang sesuai.

Rekrutmen merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mencari dan mempengaruhi calon karyawan agar mau melamar pekerjaan yang masih kosong di dalam perusahaan. Mencari yaitu mengidentifikasi sumber tenaga kerja yang akan ditarik. Mempengaruhi yaitu menetapkan cara-cara atau metode penarikan, seperti melalui iklan pada media masa dan melalui para karyawan yang telah ada. Jika karyawan dipilih melalui proses rekrutmen oleh perusahaan maka karyawan tersebut telah memenuhi kualifikasi yang disetujui untuk jabatan atau posisi pekerjaan tertentu karena karyawan diharapkan mempunyai kinerja yang baik dan dapat terus meningkatkan kinerjanya. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan. membahas mengenai bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan dari penelitian ini menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Proses Penarikan (Recruitment) SDM, Melalui perencanaan sumber daya manusia dapat diketahui kesenjangan antara kebutuhan atau permintaan karyawan dengan ketersediaan karyawan hak dari segi jumlah maupun kualifikasi. Pada dasarnya perencanaan SDM memberikan perkiraan tentang jumlah dan jenis karyawan yang diperlukan suatu organisasi jenis karyawan yang diperlukan Proses rekrutmen dimulai dari pencarian para pelamar dan diakhiri dengan masuknya surat lamaran dari para pelamar. Hasil proses rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang siap untuk diseleksi Proses rekrutmen harus konsisten dengan strategi, visi, dan nilai-nilai organisasi. Proses rekrutmen harus bisa dilaksanakan secara efisien dan efektif.

Terdapat beberapa hal penting yang harus mendapat perhatian. dalam proses rekrutmen yaitu:

1. Perencanaan rekrutmen; surat permintaan karyawan baru, rasio hasil, deskripsi pekerjaan uraian pekerjaan, dan spesifikasi jabatan.
2. Strategi rekrutmen; dimana, bagaimana, dan kapan memikat calon pelamar

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya dalam pencapaian tujuan. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan. Karyawan memiliki andil sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Perencanaan SDM dirancang untuk menjamin bahwa kebutuhan industry akan terpenuhi secara tepat. Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi

yang pertama kali harus dilaksanakan dalam organisasi. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola manajemen SDM adalah rekrutmen.

Perencanaan SDM dan rekrutmen karyawan adalah dua proses penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perencanaan SDM adalah proses menentukan jumlah, kualitas, dan jenis karyawan yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya.

Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang memenuhi syarat untuk jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Terdapat tiga indikator perencanaan sumber daya manusia yaitu rekrutmen, perencanaan karir, dan evaluasi perencanaan SDM. Pada dasarnya perencanaan SDM Perkiraan tentang jumlah dan jenis karyawan yang diperlukan suatu organisasi untuk waktu-waktu yang akan datang pada berbagai tempat. Penarikan tenaga kerja dan seleksi. bersama-sama menunjukkan suatu strategi perencanaan SDM yang penting untuk memperoleh tenaga kerja cakap yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi Fungsi perencanaan SDM merinci jumlah dan jenis.

DAFTAR PUSTAKA

CV Budi Utama Manajemem Sumber Daya Manusia

https://books.google.com/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?hl=id&id=XRRkDwAAQBAJ#v=onepage&q=Pengaruh%20perencanaan%20SDM%20dan%20rekrutmen%20karyawan&f=false Diakses pada 14

Desember 2023 Pukul 20:03 WIB

Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan.

Jakarta: PT Bumi Aksara.6

Nursanti. T Desy. 2010. Strategi Terintegrasi Dalam Perencanaan Sumber Daya

Manusia, Yogyakarta: Amara Books.

Saputra, Heru dkk. 2020. “ Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia,

Rekrutmen dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan

Bank Indonesia Provinsi Bengkulu” dalam *Jurnal Inovasi dan Manajemen*

Indonesia Vol 03, No. 02 (halaman 197-197). Bengkulu: Universitas Dehasen

Bengkulu.

Winda Farasati. 2023. Perencanaan SDM. <https://www.linovhr.com/author/admin/> .

Diakses pada 14 Desember 2023 pukul 10:20 WIB