

## Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dalam Proses Rekrutmen Terhadap Keberhasilan Rekrutmen Organisasi

Angela Clarawati <sup>1</sup>, Yolenta Stefani Babaro <sup>2</sup>, Dhea Anada <sup>3</sup>, Yusawinur Barella <sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Tanjungpura

Korespondensi Penulis : [angelaclarawati@gmail.com](mailto:angelaclarawati@gmail.com)

**Abstract** This research aims to determine the effect of employee involvement in the recruitment and job assignment process on employee performance. The research results also show that employee work performance achievement refers to the employee's abilities. Human resources are a very effective source because they can produce organizational success anywhere, this is also an important part considering the very tight competition. In order to improve performance to perfection, the company must also be able to ensure that an employee is selected and assigned to the right work assignment or position for where they work. This research aims to determine the influence of an employee's recruitment, appointment and commitment to work on employee performance in human resources.

**Keywords:** Employee Involvement, Recruitment Process, Organizational Recruitment

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan cara untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan dalam proses rekrutmen dan penetapan kerja terhadap kinerja pegawainya. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa penetapan kinerja kerja karyawan merujuk kepada kemampuan kepada pegawai tersebut. Sumber daya manusia sumber yang sangat efektif karena untuk bisa menghasilkan keberhasilan organisasi dimana pun, ini juga merupakan bagian pokok dikarenakan persaingan yang sangat ketat. Agar bisa meningkatkan kinerja yang dengan kesempurnaan, perusahaan harus juga bisa memastikan bahwa seorang karyawan terpilih dan ditetapkan dalam penetapan kerja atau posisi yang tepat untuk mereka bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seorang karyawan pengaruh antara rekrutmen, penetapan dan komitmen mereka bekerja terhadap kinerja karyawan di sumber daya manusia.

**Kata Kunci :** Keterlibatan Karyawan , Proses Rekrutmen , Rekrutmen Organisasi

### PENDAHULUAN

#### Latar belakang

Keterlibatan karyawan dalam suatu proses rekrutmen ini memiliki implikasi yang sangat signifikan terhadap suatu keberhasilan rekrutmen dalam suatu organisasi. Keterlibatan karyawan ini dapat didefinisikan dalam suatu tingkat komitmen dan antusiasme yang dimiliki oleh karyawan terhadap Perusahaan atau tempat perkerjaan mereka tersebut. Dalam proses rekrutmen memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan perusahaan atau organisasi dan nilai – nilai yang diantutnya. Keterlibatan karyawan dalam rekrutmen dapat meningkatkan kualitas rekrutmen dengan cara yang lebih efektif dan efisien.

Keterlibatan karyawan ini dalam suatu rekrutmen dapat dilihat dari beberapa aspek, yang pertama, keterlibatan karyawan dapat meningkatkan kesadaran dan kepedulian karyawan dalam suatu kebutuhan organisasi dalam mencari karyawan yang sesuai kebutuhan Perusahaan. Karyawan yang terlibat dalam proses rekrutmen memiliki yang lebih baik dalam pengertian tentang apa yang dibutuhkan organisasi dan dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan dalam mencari karyawan dan dapat juga meningkatkan motivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam suatu rekrutmen.

Received: April 30, 2024; Accepted: Mei 22, 2024; Published: Juni 30, 2024

\* Angela Clarawati, [angelaclarawati@gmail.com](mailto:angelaclarawati@gmail.com)

Karyawan yang terlibat dalam suatu rekrutmen memiliki peran penting dalam motivasi untuk mencari karyawan yang sesuai dan dapat berkontribusi lebih dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam beberapa penelitian, keterlibatan karyawan dalam rekrutmen yang ditemukan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan dalam rekrutmen dapat meningkatkan kualitas karyawan yang direkrut, meningkatkan kesadaran karyawan dan meningkatkan motivasi karyawan terhadap kebutuhan organisasi. Oleh karena itu keterlibatan karyawan dalam rekrutmen dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan keberhasilan dalam suatu organisasi.

### **Rumusan masalah**

1. Apa yang dimaksud dengan pengaruh keterlibatan karyawan dalam proses rekrutmen
2. Apa saja yang menjadi penyebab dalam proses rekrutmen
3. Bagaimana cara agar bisa meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses rekrutmen
4. bagaimana cara mengatasi agar tidak terjadinya dampak yang signifikan terhadap keberhasilan rekrutmen organisasi

### **Tujuan**

1. Untuk mengetahui penetapan karyawan yang lebih sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut
2. untuk mengetahui penyebab terjadinya proses rekrutmen dalam keberhasilan organisasi
3. untuk mengetahui bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan
4. untuk mengetahui mengenai kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi tersebut

### **PEMBAHASAN**

Pengaruh keterlibatan karyawan dalam proses rekrutmen adalah bagaimana karyawan yang ada didalam sebuah perusahaan tersebut mempengaruhi proses rekrutmen dan seleksi terhadap karyawan baru. Keterlibatan ini bisa meningkatkan kesadaran karyawan terhadap kesadaraan mengenai tujuan dari organisasi perusahaan dan meningkatkan tujuan yang ingin dicapai. Didalam penelitian yang dilakukan oleh seorang ahli bernama Muliawan et al (2017) ditemukan bahwa keterlibatan karyawan ini memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan tersebut. Dari hasil penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan melalui hasil kemampuan dan pengetahuan yang lebih efektif. Oleh karena itu pentingnya bagi organisasi didalam perusahaan untuk membuat

sesuatu menjadi yang lebih baik dari sebelumnya mengenai keterlibatan karyawan dalam proses rekrutmen untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhannya. Menurut Simamora 2004: 173 rekrutmen yang baik akan menghasilkan karyawan yang baik melalui dari proses rekrutmen yang baik dan terproses dengan sistematis dan akan menjamin akan setia pada perusahaan dengan jangka waktu yang lama. Sedangkan menurut Umar 2001 : 8-9 jika ingin mendapatkan kriteria karyawan yang baik dan menjamin tenaga kerja harus melakukan penganalisis dari jumlah karyawan yang dibutuhkan dan yang diperlukan di bidang bidang yang memiliki wewenang yang cukup tinggi dan penting. Usaha yang dapat di lakukan untuk mendapatkan karyawan yang baik melalui seleksi dokomen yang telah ditentukan, psikotes pada karyawan, tes intelegensi, tes kepribadian karyawan agar mempermudah penentuan bidang, tes bakat agar karyawan di tempatkan yang sesuai dengan bakat yang dimilikinya, kesehatan karyawan, dan melakukan wawancara agar mengetahui cara komunikasi karyawan tersebut dengan lingkungannya

Terdapat terjadinya antara penyebab terjadinya proses rekrutmen didalam keberhasilan organisasi merupakan kemampuan fisisik dan non fisisik yang dimiliki antar individunya sendiri. Didalam suatu organisasi memiliki lebih banyak atau lebih besar karyawan yang akan mereka promosikan kedalam posisi yang lebih meningkat atau tinggi, sehingga bisa memungkinkan proses rekrutmen internal yang lebih efesien dikarenakan didalam ukuran sebuah organisasi. Kualitas penduduk sumber daya manusia(SDM) sangat penting karena ini bisa meningkatkan kinerja organisasi yang mempengaruhi keberhasilan didalam perusahaan. Mereka yang memiliki kemampuan tinggi atau yang memiliki kemampuan yang profesional bisa membantu organisasi mencapai tujuan yang akan lebih efektif. Proses rekrutmen yang efektif adalah organisasi yang dapat membantu dalam menemukan karyawan yang sesuai dengan visi, misi, dan budaya organisasi yang bisa menentukan profil kanidat yang ideal serta dengan kesesuaian strategi dalam bisnis didalam membutuhkan tenaga kerja dimasa depan yang akan mendatang, sehingga bisa meningkatkan kinerja dan bisa memppersaingakan perusahaan lainyan didalam keberhasilan organisasi. evaluasi dan perkembangan didalam prusahaan yang terjadi dari waktu kewaktu merupakan salah satu aspek yang penting dari kepemimpinan perusahaan tersebut yang akan dikelola atau yang akan dijalankan, faktor dari kunci keberhasilan dari suatu perusahaan adalah perusahaan yang mencapai hasil yang ingin dicapai dan diharapkan terletak kepada kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia dan teknologi. Perusahaan juga memiliki suatu organisasi yang terdiri dari suatu sistem yang mengatur hubungan, fungsi, dan tujuan dimasing masing visi dan misi dari suatu perusahaan untuk bekerja sama didalam suatu proses untuk tujuan ingin diraih.

Untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses rekrutmen harus Membangun Employer Branding dalam membangun sebuah proses harus yang menampilkan Perusahaan untuk sebagai tempat yang baik untuk berkerja dapat membantu karyawan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan. Dalam meningkatkan kerlibatan dapat memberikan pelatihan dan pengembangan pastikan karyawan memilikiketerlampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka ,sediakan pelatihan regular dan kesempatan pengembangan karir. Membuat program referral yang memungkinkan karyawan untuk mereferensikan teman, Kenalan, atau keluarga yang sesuai kebutuhan Perusahaan, Perusahaan juga dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Program ini juga membantu Perusahaan untuk memperluas jaringan rekrutmen dna meingkatkan kualitas karyawan tersebut.

Untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses rekrutmen harus Membangun Employer Branding dalam membangun sebuah proses harus yang menampilkan Perusahaan untuk sebagai tempat yang baik untuk berkerja dapat membantu karyawan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan. Dalam meningkatkan kerlibatan dapat memberikan pelatihan dan pengembangan pastikan karyawan memilikiketerlampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka ,sediakan pelatihan regular dan kesempatan pengembangan karir. Membuat program referral yang memungkinkan karyawan untuk mereferensikan teman, Kenalan, atau keluarga yang sesuai kebutuhan Perusahaan, Perusahaan juga dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Program ini juga membantu Perusahaan untuk memperluas jaringan rekrutmen dna meingkatkan kualitas karyawan tersebut.

Cara Mengatasi Dampak Signifikan pada Keberhasilan Rekrutmen:

Sebelum Rekrutmen:

- Perencanaan Matang: Tetapkan tujuan rekrutmen yang jelas dan lakukan analisis kebutuhan tenaga kerja.
- Deskripsi Pekerjaan Jelas:Jelaskan tanggung jawab,tugas,dan kualifikasi yang dibutuhkan.
- Strategi Rekrutmen Tepat:Gunakan berbagai saluran untuk menjangkau kandidat terbaik.

Selama Rekrutmen:

- Komunikasi Baik dengan Kandidat: Jaga komunikasi yang terbuka dan transparan.

Setelah Rekrutmen:

- Evaluasi Proses Rekrutmen:Lakukan evaluasi untuk mengidentifikasi area yang dapat diperbaiki.
- Patuhi Hukum Ketenagakerjaan:Pastikan semua mematuhi semua hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

Pastikan pelamar memahami nilai-nilai dan budaya perusahaan secara jelas sebelum mereka bergabung. Libatkan manajemen dalam proses rekrutmen untuk memastikan kecocokan pelamar dengan visi dan misi organisasi. seperti menentukan jumlah dan kualifikasi calon, mengisi formulir permohonan, melaksanakan tes kecerdasan, mengadakan tes bakat, wawancara, tes kesehatan, dan lain-lain. Hal ini akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

keikutsertaan karyawan dalam pengaruh yang sangat penting dalam proses rekrutmen dan penyeleksian terhadap calon karyawan yang akan mengisi posisi yang sedang mengalami kekurangan atau kekosongan peserta. karyawan yang sudah mengetahui latar belakang dari organisasi yang ingin dilamarnya akan memiliki kesadaran yang lebih tinggi tentang tujuan organisasi dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut selain itu karyawan ini juga sudah mengerti apa yang harus dilakukan pada saat mereka telah diterima. dan mereka juga akan memiliki kemampuan serta pengetahuan yang lebih rinci dalam melakukan tugas-tugas dari bidang mereka masing-masing. maka penting bagi organisasi untuk mengikutsertakan karyawan yang ada dalam proses rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arif, M. (2018). Analisis Rekrutmen Penetapan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel OASE. *Jurnal Al-Hikmah*, 15(1), 39-59.
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1), 9-23.
- Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281-290.
- Suryani, N. K., & John, E. H. J. (2018). *KINERJA ORGANISASI*. Yogyakarta: Deepublish.