

Vol. 3 • No. 2 • Juli 2023

Page (Hal.) : 1448 – 1452

ISSN (online) : 2746 - 4482

ISSN (print) : 2746 - 2250

© LPPM Universitas Pamulang

JL.Surya Kencana No.1 Pamulang, Tangerang Selatan – Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email : [humanisproceedings@gmail.com](mailto:humanisproceedings@gmail.com)



Special Issue :



Webinar Nasional  
**HUMANIS 2023**

Website. :

<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

## Rekrutmen Sumber Daya Manusia

**Muhammad Gilang Rahmadillah**

*Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Indonesia*

*[mgilangrahmadillah@gmail.com](mailto:mgilangrahmadillah@gmail.com)*

### Abstrak

Sumber daya manusia dan material adalah input ke dalam sistem melalui proses untuk mencapai output yang diinginkan. Sumber daya manusia dan material penting karena mereka terdiri dari tenaga kerja organisasi. Perlu dicatat bahwa keberhasilan yang terbatas dari banyak lembaga internasional sering dikaitkan dengan sumber daya yang tidak memadai serta pemanfaatan sumber daya yang tersedia. Dengan demikian, kualitas, efektivitas dan keberhasilan komisi secara keseluruhan bergantung pada penyediaan sumber daya yang memadai. Sekalipun sumber daya material yang memadai tersedia, kualifikasi, pengalaman, dan komitmen personel sangat penting untuk keberhasilan Organisasi mana pun. Dalam penelitian, metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif didasarkan pada filosofi positivisme, karena digunakan untuk mengkaji kondisi alamiah objek. Perekrutan yang berhasil dimulai dengan perencanaan dan peramalan pekerjaan yang tepat.

**Kata Kunci:** Rekrutmen, Seleksi, Staffing

### Abstract

Human and material resources are inputs into the system through processes to achieve the desired output. Human and material resources are important because they comprise the organization's workforce. It is noted that the limited success of many international institutions is often attributed to inadequate resources as well as utilization of available resources. Thus, the quality, effectiveness and success of the commission as a whole depends on the provision of adequate resources. Even if adequate material resources are available, qualifications, experience and personnel commitment are essential to the success of any Organization. In research, the method used is qualitative research method. Qualitative research is based on the philosophy of positivism, because it is used to examine the natural condition of objects. Successful hiring starts with proper employment planning and forecasting.

**Keywords:** Recruitment, Selection, Staffing

### PENDAHULUAN

Setiap organisasi terdiri dari dua komponen utama, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya material. Tanpa sumber daya manusia dan material yang sesuai dan memadai, tujuan dari setiap organisasi akan sulit dicapai. Sumber daya manusia dan material merupakan input ke dalam sistem melalui proses untuk mencapai output yang diinginkan. Sumber daya manusia dan material penting karena terdiri dari tenaga kerja organisasi. Tercatat bahwa keberhasilan yang terbatas dari banyak lembaga internasional sering dikaitkan dengan sumber daya yang tidak memadai serta pemanfaatan sumber daya yang tersedia. Dengan demikian, kualitas, efektivitas dan keberhasilan komisi secara keseluruhan

tergantung pada penyediaan sumber daya yang memadai. Bahkan jika sumber daya material yang memadai tersedia, kualifikasi, pengalaman dan komitmen personil sangat penting untuk keberhasilan Organisasi mana pun. Fungsi departemen personalia dan manajer personalia meliputi: Rekrutmen, Seleksi, Penempatan, Pelatihan dan Pengembangan, dan Evaluasi pekerjaan dan perumusan kebijakan ketenagakerjaan dalam suatu organisasi.

Mengingat pentingnya personil dalam pencapaian tujuan komisi kepegawaian internasional, unit manajemen sumber daya manusia oleh karena itu, makalah ini membahas arti, prosedur rekrutmen, seleksi, dan penempatan staf pasarglobal di seluruh dunia.

## KAJIAN LITERATUR

### Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses penting dalam keberhasilan organisasi mana pun, terutama di Organisasi Internasional. Proses ini melibatkan sejumlah masalah. Pertama, harus ada penentuan proyeksi jumlah posisi yang akan diisi dalam sebuah organisasi. Hal ini didasarkan pada jumlah personil yang dibutuhkan, yang diperlukan dalam organisasi melalui [analisis pekerjaan]. Departemen personalia memiliki dukungan dan keahlian dari spesialis ketenagakerjaan yang membantu petugas perekrutan dengan prosedur untuk memastikan bahwa, manajemen membuat keputusan yang bijaksana dalam proses rekrutmen. Memandang rekrutmen sebagai proses identifikasi secara aktif. Karyawan yang berpotensi memenuhi syarat dan mendorong mereka untuk melamar posisi di Organisasi. Menyatakan bahwa tujuan utama rekrutmen adalah untuk menyediakan Organisasi dengan kumpulan kandidat yang berpotensi memenuhi syarat untuk dipilih.

### Seleksi

Seleksi adalah bagian dari proses rekrutmen, yang melibatkan penyaringan kandidat untuk mengidentifikasi dari mereka yang maju, dan individu tersebut harus memenuhi persyaratan organisasi. Melihat seleksi sebagai salah satu prosedur perekrutan yang paling sulit karena adanya ketertarikan. Melihat seleksi sebagai proses yang mewakili tahap akhir dari pengambilan keputusan dalam proses rekrutmen. Seleksi sebagai proses penyaringan kandidat dapat melibatkan pemeriksaan catatan, lembar data dan daftar riwayat hidup (CV), pengujian dapat dilakukan untuk memeriksa kualitas sumber daya manusia yang relevan untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang tersedia, dan tahap akhir dari proses seleksi adalah apa yang dapat disebut sebagai keputusan dan penawaran pekerjaan.

### Staffing

Penempatan staf adalah proses menempatkan orang pada posisi tertentu yang telah dipilih untuk pekerjaan tersebut. Setelah surat kerja diberikan, tahap selanjutnya adalah menempatkan staf yang baru direkrut ke dalam bidang spesialisasi mereka. Staf profesional kemudian mengambil alih untuk mengetahui bidang keterampilan dan Pengetahuan kandidat, dapat ditekan bahwa yang penting adalah bahwa kandidat yang baru direkrut harus ditempatkan secara obyektif untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, karena digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah. Penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dimana peneliti adalah sebagian instrumen kecil. Penelitian kualitatif tidak menggunakan statistik tetapi melalui pengumpulan data, analisis, kemudian di interpretasikan.

Untuk keperluan analisis data, masing-masing alternatif jawaban yang terbaik atau jawaban yang sangat diharapkan peneliti, diberikan nilai dengan skor tertinggi atau angka 5, dan yang terburuk diberikan skor terendah atau angka 1 untuk menentukan prediksi skor rata-rata dari hasil jawaban responden digunakan rumus:

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Implikasi Sumber Daya Manusia di Pasar Global

Rekrutmen, seleksi dan penempatan adalah proses yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk dipahami sejak awal bahwa rekrutmen, seleksi dan penempatan adalah kegiatan yang dipercayakan kepada departemen personalia lembaga untuk mengambil keputusan akhir mengenai kandidat mana yang harus dipekerjakan. Pasar global membutuhkan para profesional di bidang spesialisasi mereka, dan ini hanya dapat dilakukan jika personil yang memenuhi syarat direkrut, mengikuti prosedur dan praktik perekrutan, seleksi, dan penempatan yang sama di sektor atau Organisasi lain. Kebijakan lembaga internasional, menekankan pada penyediaan sumberdaya manusia dan material yang memadai di Organisasi internasional, menunjukkan bahwa kualifikasi dan komitmen personel penting untuk keberhasilan lembaga internasional. Hal ini dikarenakan bakat dan kualifikasi karyawan selalu mempengaruhi efektivitas program apapun.

Juga dinyatakan bahwa pemeriksaan terhadap kebijakan-kebijakan tentang program-program Badan-badan internasional dan sektor lainnya mengungkapkan bahwa ketentuan yang memadai harus dibuat untuk perekrutan dan pelatihan personil dari berbagai Organ Organisasi internasional yang ada di dunia. Mereka lebih lanjut menyatakan bahwa fungsi-fungsi Badan-badan yang terlibat dalam pemberian layanan masyarakat dilaksanakan melalui individu, dan apakah fungsi-fungsi ini dilaksanakan secara efektif, dan pencapaian tujuan Badan-badan tersebut dicatat tergantung pada kualitas personel yang dikumpulkan dan terlibat dalam melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan kepada Badan-badan pelaksanaan layanan internasional di dunia. Menurut mereka, jenis individu yang direkrut untuk bekerja di Organ dan bagaimana kompetensi profesional mereka dikembangkan untuk melaksanakan tanggung jawab kepada Organ akan mempengaruhi tingkat keberhasilan yang dapat dicapai. Ada kebutuhan untuk mempekerjakan personil yang profesional dan berkualitas, karena kemajuan program internasional sangat bergantung pada personil yang direkrut untuk layanan tersebut.

Oleh karena itu, unit manajemen sumber daya manusia dari komisi pegawai negeri sipil internasional harus menentukan jenis tes yang relevan dengan jenis perekrutan yang sesuai untuk Organisasi sehingga staf yang tepat dan memenuhi syarat harus direkrut dan diseleksi untuk mengisi jabatan yang kosong, sehingga tujuan dan sasaran lembaga internasional akan tercapai, hal ini dikarenakan tidak ada program pendidikan yang dapat berhasil tanpa personil yang kompeten dan berkualitas.

Namun, dan yang terpenting, keputusan rekrutmen dan seleksi sering kali diambil oleh non-spesialis, oleh manajer lini. Oleh karena itu, ada pengertian penting bahwa hal ini merupakan tanggung jawab semua manajer, dan di mana departemen sumber daya manusia ada, mungkin manajer SDM lebih berperan sebagai penasihat pendukung bagi orang-orang yang akan mengawasi atau dengan cara lain bekerja dengan karyawan baru. Rekrutmen dan seleksi juga memiliki peran penting dalam memastikan kinerja pekerja dan hasil organisasi yang positif.

### Tantangan Rekrutmen SDM di Era Societyy 5.0

Revolusi industri merupakan perubahan mendasar dalam cara hidup dan proses kerja manusia, dimana kemajuan teknologi informasi dapat mengintegrasikan dunia kehidupan secara digital yang dapat berdampak pada semua disiplin ilmu (Neumann et al., 2021). Dengan perkembangan teknologi informasi yang semakin berkembang pesat, muncul terobosan-terobosan diantaranya dalam bidang kecerdasan buatan, dimana teknologi komputer merupakan disiplin ilmu yang mengadopsi keahlian seseorang ke dalam sebuah aplikasi berbasis teknologi dan melahirkan teknologi informasi dan proses produksi yang dikendalikan secara otomatis.

Dengan lahirnya teknologi digital saat ini dalam revolusi industry 5.0, memberikan dampak bagi kehidupan manusia di seluruh dunia. Pada revolusi industri 5.0, semua proses dilakukan dengan sistem otomasi pada semua proses kegiatan, dimana perkembangan teknologi internet yang semakin berkembang, tidak hanya menghubungkan manusia diseluruh dunia tetapi juga menjadi basis proses transaksi online antara pemerintah dan masyarakat. Dalam sebuah perusahaan, kualitas sumber daya manusia akan

menentukan kemajuan sebuah bisnis dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan SDM yang berkualitas akan membawa perusahaan ke arah yang lebih baik. Salah satu cara untuk menjaga kualitas kinerja SDM adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bagi setiap karyawan di era digital saat ini, pengembangan sumber daya manusia dilakukan agar setiap karyawan dapat membentuk pribadi yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas kerja terhadap perusahaan atau organisasi. Teknologi digital juga telah menjadi kebutuhan utama dalam proses manajemen perusahaan.

Strategi pengembangan SDM tidak hanya melalui pendidikan dan pengembangan skill, namun ada banyak cara untuk mengembangkannya. Anda bisa melakukan pembelajaran digital melalui webinar, simulasi, video pelatihan, dan lain sebagainya (Septiani & Royda, 2022). Dengan adanya langkah pengembangan SDM secara digital, secara tidak langsung perusahaan dapat menghemat biaya pelatihan dan biaya perjalanan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen terpenting dalam sebuah perusahaan. Strategi pengembangan SDM merupakan rencana manajemen mengenai sistem informasi manajemen tentang bagaimana kualitas sumber daya manusia mampu berkembang ke arah yang lebih baik dan meningkatkan kemampuan kerjanya. Pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk kelangsungan sebuah perusahaan agar memiliki loyalitas yang baik dan berkembang lebih dinamis. Manfaat pengembangan sumber daya manusia dirasakan semakin penting, karena adanya tuntutan jabatan atau pekerjaan, sebagai akibat dari kemajuan teknologi dan persaingan yang semakin ketat antar perusahaan sejenis.

Dalam hubungan antara karyawan dan pimpinan perusahaan, tidak hanya terikat oleh hubungan kerja. Namun secara manusiawi keduanya juga saling berinteraksi satu sama lain. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai bentuk apresiasi seorang pimpinan perusahaan terhadap karyawan dalam aspek humanistik. Metode pelatihan dalam pengembangan SDM di era digital Dalam meningkatkan sumber daya manusia, tentunya dibutuhkan pelatihan dan pendidikan. Yang dimaksud dengan pelatihan dan pendidikan ini adalah kegiatan meningkatkan dan mempertahankan kemampuan karyawan dalam bekerja.

Perkembangan digital di Indonesia masih tertinggal dari negara lain. Apalagi saat ini ada prediksi bahwa Indonesia akan menjadi negara dengan ekonomi terbesar ke-4 di tahun 2050. Timbul pertanyaan, mampukah sumber daya manusia di Indonesia sukses dalam revolusi industri 5.0? selama sumber daya manusia Indonesia masih fokus menjadi pengguna dan bukan pencipta, maka cita-cita menyongsong revolusi industri 5.0 akan sirna, dalam revolusi industri 5.0 ada 3 pilar utama yang harus dimiliki oleh sebuah negara, yaitu fisik, digital, dan biologis. Indonesia harus mengejar ketertinggalan dalam transformasi digital, dimana masyarakat Indonesia harus memiliki tingkat literasi digital yang cukup dan mendukung penuh transformasi digital. Jika Indonesia menanggapi revolusi industri 5.0 dengan evolusi, maka Indonesia tidak akan bisa mengejar ketertinggalan.

Hal ini mencakup pengadaan dan implementasi teknologi seperti blockchain, Internet of Things (IoT), AI, big data, virtual reality, augmented reality, dan komputasi awan. Kebutuhan akan sumber daya manusia yang memiliki hard skill dan soft skill. Industri Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) merupakan industri yang paling cepat berkembang. Hal ini berarti para praktisi TIK harus berkomitmen penuh untuk terus belajar, atau dikenal dengan istilah *life-long learning*. Namun masalah baru muncul di industri TIK, yaitu kurang berkembangnya soft skill.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Perekrutan yang sukses dimulai dengan perencanaan dan peramalan ketenagakerjaan yang tepat. Dalam fase proses kepegawaian ini, sebuah organisasi merumuskan rencana untuk mengisi atau menghilangkan lowongan pekerjaan di masa depan berdasarkan analisis kebutuhan di masa depan, talenta yang tersedia di dalam dan di luar organisasi, dan sumber daya saat ini dan yang dapat diantisipasi yang dapat dikembangkan untuk menarik dan mempertahankan talenta tersebut. Yang juga terkait dengan keberhasilan proses rekrutmen adalah strategi yang dipersiapkan oleh organisasi untuk digunakan dalam rangka

mengidentifikasi dan memilih kandidat terbaik untuk sumberdaya manusia yang sedang berkembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ade Octaviany, Rini et al. 2022. "Human Resource Development Strategy As Preparation For The Industrial Revolution Era 5.0." *International Journal of Educational Research & Social Sciences* 3(3): 1157–64.
- Ananda, Trisya, and Siregar Irfan. 2023. "Resolution Anticipating a Recession from a Global Economic Perspective in the View of Citizenship." 1(January): 1645–53.
- Asadollahi-Yazdi, Elnaz et al. 2020. "Industry 4.0: Revolution or Evolution?" *American Journal of Operations Research* 10(06): 241–68.
- Badan Pusat Statistik. (2021). Hasil Sensus Penduduk 2020. [www.Bps.Go.Id.](http://www.bps.go.id)  
[https://www.bps.go.id/website/materi\\_ind/materiBrsInd-20210121151046.pdf](https://www.bps.go.id/website/materi_ind/materiBrsInd-20210121151046.pdf)
- Dowling, Peter J., Marion Festing, and Allen D. Engle. 2017. *International Human Resource Seventh Edition*.
- Grabowska, Sandra, Sebastian Saniuk, and Bożena Gajdzik. 2022. "Industry 5.0: Improving Humanization and Sustainability of Industry 4.0." *Scientometrics* 127(6): 3117–44. <https://doi.org/10.1007/s11192-022-04370-1>.
- Miraza, Bachtiar Hassan. 2019. "Seputar Resesi Dan Depresi." *Jurnal EkonomiKIAT* 30(2): 11–13. <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>.
- Misbah, Moch., and Budiyanto. 2020. "Strategic Human Resources Management to Challenges of the Society Era 5.0." *International Conference on Business and Social Sciences (ICOBUSS) Surabaya*: 724–33.
- Neumann, W. Patrick, Sven Winkelhaus, Eric H. Grosse, and Christoph H. Glock. 2021. "Industry 4.0 and the Human Factor – A Systems Framework and Analysis Methodology for Successful Development." *International Journal of Production Economics* 233 (November 2020): 107992. <https://doi.org/10.1016/j.iipe.2020.107992>.
- Septiani, Dian, and Royda. 2022. "Analisis Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Dalam Dunia Kerja Di Masa Pandemi Covid- 19." *Adminika* 8(1):73–82.  
<http://poltekanika.ac.id/journal/index.php/adm/article/view/306>.
- Tahar, Achmad, Pompong B Setiadi, and Sri Rahayu. 2022. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4 . 0 Menuju Era Society 5 . 0." 6: 12380–94.
- Wickramasinghe, Vathsala, and Gayan Perera. 2012. "HRM Practices during the Global Recession (2008-2010): Evidence from Globally Distributed Software Development Firms in Sri Lanka." *Strategic Outsourcing: An International Journal* 5(3): 188–212.
- Xu, Xun, Yuqian Lu, Birgit Vogel-Heuser, and Lihui Wang. 2021. "Industry 4.0 and Industry 5.0—Inception, Conception and Perception." *Journal of Manufacturing Systems* 61(October): 530– 35. <https://doi.org/10.1016/j.jmsy.2021.10.006>.