

ABSTRAK

Salah satu faktor Keberhasilan satu lembaga laba dan nirlaba sangat ditentukan oleh mekanisme proses rekrutmen dan seleksi karyawan. mekanisme yang baik akan menghasilkan karyawan yang mampu bekerja dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi keberhasilan satu Lembaga/perusahaan. Proses ini akan menjaring dan mendapatkan karyawan dengan kemampun dan sumberdaya manusia yang mumpuni pada bidang yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Menurut prof. Dr. sofyan S harahap, dalam buku “human capital: mengelola SDM di Era Globalisasi” (2001), Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bahkan, tidak dapat dilepas dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan karena sumber daya manusia dalam organisasi adalah *human capital*, hal ini di karenakan sumber daya manusia berkontribusi terhadap propabilitas sebuah organisasi. Sumber daya manusia sering kali juga disebut sebagai modal intelektual, karena kemampuan memberikan ide-ide cemerlang dalam pengembangan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep yang luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktek yang digunakan untuk mengelolah individu atau manusia melalui organsasi. penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan mendasar organisasi yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi .(Rivai 2009)

Dalam sebuah lingkungan organisasi dimana, tantangan angkatan kerja yang berubah, hukum yang berubah, dan kebutuhan-kebutuhan dari pemberi kerja juga berubah, maka sumber daya manusia pun harus terus berubah dan berkembang. oleh karena itu, fungsi-fungsi dalam manajemen sumber daya manusia harus dilaksanakan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu, perusahaan, organisasi maupun kelembagaan dapat tercapai.

Dalam sebuah lingkungan organisasi dimana, tantangan angkatan kerja yang berubah, hukum yang berubah, dan kebutuhan-kebutuhan dari pemberi kerja juga berubah, maka sumber daya manusia pun harus terus berubah dan berkembang. oleh karena itu, fungsi-fungsi dalam manajemen sumber daya manusia harus dilaksanakan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu, perusahaan, organisasi maupun kelembagaan dapat tercapai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bily Ronalde Potale, Viktor Lengkong, Silcyljeova Moniharapon (2016), menjelaskan bahwa umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan karena pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Dalam pengolahan dan pengembangan sumber daya manusia, banyak kegiatan yang sering dilakukan untuk meningkatkan efektivitas dalam sebuah perusahaan. misalnya dengan melalui peningkatan kompetensi karyawan (*training*), menerapkan kedisiplinan yang ketat dan penanaman budaya perusahaan sebagai dasar dari perusahaan.

Ada beberapa kegiatan-kegiatan perusahaan yang sering dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terdiri dari perencananan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahannya, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara baik dan terarah. Salah satu kegiatan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah merencanakan sumber daya manusia.

Mencari karyawan yang profesional dan berkualitas memang tidak mudah. Sudah menjadi kewajiban dalam sebuah organisasi untuk melakukan penyaringan karyawan yang handal. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin bekerja pada suatu perusahaan.

Rekrutmen sendiri merupakan serangkaian program untuk mencari dan memikat pelamar kerjadengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Irwansyah (2012:242), menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses menarik orang – orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu.

Kata Kunci : Proses rekrutmen, seleksi, penempatan.