

Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang

Nur Liska Aliya Putri

Prodi Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang

Email: aliya.putri2345@gmail.com

Abstract

Government institutions (state) often have differences with those carried out by private parties. This indicates that the management of human resources in Indonesia does not yet have clear standards. This study aims to analyze the effects of recruitment and job placement on employees' performance at Kemuning District Office in Palembang. Samples were selected using the saturated sample technique. Data of 45 respondents were collected through observation and questionnaires. This study implemented the multiple linear regression method to analyze data. The results of the investigation evidence that partially each recruitment and job placement has a significant effect on employees' performance. Likewise, simultaneously recruitment and job placement have a significant effect on employees' performance. This empirical evidence can provide benefits for the Kemuning District Office in Palembang. To improve employees' performance, the leader in this government institution should optimize recruitment and job placement factors.

Keywords: recruitment, job placement, employee performance, HR management

1. Pendahuluan

Menurut Pottale (2016) umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Kaswan (2012) beberapa aktivitas dalam pengelolaan SDM antara lain adalah rekrutmen, penempatan, dan pelatihan. Rekrutmen adalah praktik atau aktifitas yang dilakukan organisasi dengan tujuan utama mengidentifikasi dan mengikat pegawai yang potensial/qualified. Menurut Marwansyah (2012) proses rekrutmen dapat dilakukan melalui perencanaan sumber daya manusia dapat diketahui kesenjangan antara kebutuhan atau permintaan tenaga kerja dengan ketersediaan tenaga kerja, baik dari segi jumlah maupun mutu atau kualifikasi. Menurut Supriyadi (2015) perekrutan adalah suatu proses mendapatkan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi persyaratan tertentu yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan jabatan tertentu.

Menurut Bangun Wilson (2012) menyatakan bahwa penempatan (*placement*) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. Suatu tugas manajer yang penting untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat bukan hanya menjadi keinginan perusahaan melainkan ini juga menjadi keinginan tenaga kerja itu sendiri agar yang bersangkutan dapat mengetahui tanggung jawab dan tugas-tugas yang diberikan serta menjalankan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya. Penempatan ini harus sesuai dengan keahlian yang dimiliki tenaga kerja agar dengan adanya penempatan tersebut gairah bekerja

dan prestasi kerja tinggi serta hasil yang maksimal.

Menurut Kadar Nurjaman (2014) proses untuk memperoleh calon pegawai sebanyak-banyaknya untuk diseleksi potensinya sehingga yang diterima sebagai pegawai merupakan pelamar yang paling berkualitas dan kompeten yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2013 tentang perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah dimensi rekrutmen mencakup kompetitif, adil, objektif, transparan, bersih dari praktik korupsi, dan tidak dipungut biaya. Dimana rekrutmen yang dilakukan telah sesuai dengan peraturan perundangan yang ditetapkan, akan tetapi fenomena rekrutmen terdapat pada dimensi kompetitif yang dapat diposisikan sebagai suatu kondisi perebutan atau keadaan berkompetisi. Tetapi masih kurangnya daya saing yang diciptakan oleh pegawai, sehingga tidak adanya peningkatan prestasi dalam bekerja. Dari dimensi transparan yaitu pegawai selalu mencari pengetahuan, kejelasan, dan kepercayaan dari yang memperkerjakan mereka. Tetapi sebagian pegawai belum mendapatkan kepuasan bekerja ketika kepercayaan diberikan kepadanya.

Menurut Khaerul Umam (2012) menyatakan bahwa kinerja sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan suatu peran, dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi, yang membutuhkan standarisasi yang jelas. Menurut Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Suatu pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada suatu model yang dapat menarik seluruh potensi sumber daya manusia tersebut bagi kepentingan dengan kata lain pengelolaan sumber daya manusia harus dapat diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi. Sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan atau organisasi. Lembaga pemerintahan (negeri) seringkali terjadi perbedaan dengan yang dilakukan oleh pihak swasta. Ini memberikan indikasi bahwa dalam pengelolaan sumber daya manusia di Indonesia secara belum mempunyai standar yang jelas.

Dalam menghadapi persaingan yang sangat ketat, suatu organisasi di masa yang akan datang memerlukan seorang yang profesional, yaitu seorang yang tidak hanya melaksanakan tugas-tugasnya dengan landasan pengetahuan, melainkan juga mampu bekerja secara produktif, efisien dan inovatif serta integratif yang tinggi yaitu ketulusan hati dan kejujuran (berbudi luhur). Oleh karena itu, keberhasilan organisasi agar tumbuh dan berkembang secara kokoh, kuat dan terpercaya sangat diperlukan kinerja secara profesionalis dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Dalam setiap organisasi mempunyai ciri dan karakteristik masing-masing sehingga perlunya penyatuan persepsi seluruh pegawai. Maka dalam perekrutan pegawai dan penempatan terdapat hubungan sehingga dalam organisasi tersebut mampu mengendalikan dan mampu mengatasi kendala yang terdapat di kantor.

2. Kajian Literatur

2.1 Rekrutmen

Menurut Pottale (2016) rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta

kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi. Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Menurut Darodjat (2015) rekrutmen sebagai proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar yang capable untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Menurut Supriyadi (2015) Perekrutan adalah suatu proses mendapatkan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi persyaratan tertentu yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan jabatan tertentu. Menurut Hasibun (2014) rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangannya yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

2.2 Penempatan Kerja

Menurut Kadar Nurjaman (2014) penempatan (*placement*) merupakan penugasan (*assignment*) atau penugasan kembali (*reassignment*) seorang pegawai pada sebuah jabatan baru yang sebagian besar keputusan penempatan diambil oleh manajer lini yaitu atasan langsung karyawan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Bangun Wilson (2012) “penempatan adalah proses penempatan pegawai sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dengan persyaratan pekerjaan”. Menurut Ardana (2012) penempatan adalah proses mencocokkan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon pegawai untuk dilaksanakan. Penempatan ini harus didasarkan job description dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “the right man in the right place and the right man behind the right job”. Jadi penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja optimal dari setiap karyawan selain modal kerja, kreativitas dan prakarsanya juga akan berkembang.

2.3 Kinerja Pegawai

Khaerul Umam (2012) menyatakan bahwa kinerja sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan suatu peran, dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi, yang membutuhkan standarisasi yang jelas. Sedangkan menurut Pasolong (2012) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edy Sutrisno (2010) kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja pegawai di dalam setiap perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya, sehingga dapat dikatakan kinerja adalah salah satu faktor

penentu berhasil atau tidak suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

3. Metodologi Penelitian

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2017) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan. Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur, dengan jelas.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Kemuning Palembang yang berjumlah 45 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan teknik sampling jenuh dimana pengambilan sampel anggota populasi dilakukan keseluruhan dari populasi yang berjumlah 45 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Menurut Sugiyono (2017) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji parsial (t- Test) dan uji simultan (F Test) dilakukan untuk menguji hipotesis. Uji parsial (t Test) diperlukan untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan uji simultan (F test) untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersamaan mempengaruhi variabel terikat. Berikut hasil uji parsial (uji t – test) dan uji simultan (F-test)

Tabel 1. Hasil uji parsial (uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,889	3,811		3,382	,002
1 Rekrutmen	,327	,109	,391	3,005	,004
Penempatan Kerja	,378	,125	,394	3,024	,004

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Data output program SPSS

Berdasarkan table 1, variabel rekrutmen (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. Hal ini terlihat dari signifikan Rekrutmen (X_1) $0,004 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai secara parsial diterima. Variabel Penempatan kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai di Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. Hal ini terlihat dari signifikan kinerja pegawai (Y) $0,004 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial diterima. Sedangkan untuk hasil uji simultan (F- Test) ditampilkan pada tabel dibawah ini

Tabel 2. Hasil uji simultan (uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109,132	2	54,566	17,815	,000 ^b
	Residual	128,646	42	3,063		
	Total	237,778	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Rekrutmen

Sumber: Data output program SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 17,815 dengan nilai F_{tabel} adalah 3,21 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $17,815 > 3,21$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen (X_1) dan penempatan kerja (X_2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. Sedangkan untuk mengetahui proporsi variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat ditampilkan pada tabel hasil uji koefisien determinasi

Tabel 3. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,677 ^a	,459	,433	1,750

a. Predictors: (Constant), penempatan kerja (X_2), rekrutmen (X_1)

Sumber : Data output program SPSS.

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,433 (43,3%), angka tersebut menggambarkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu rekrutmen (X_1) dan penempatan kerja (X_2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 43,3% sedangkan sisanya 56,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan atau dalam penelitian ini pegawai Kantor Kecamatan Kemuning Palembang.

Daftar Pustaka

- Ardana, I. K. dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu
- Bangun Wilson. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga
- Darodjat, T. . (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Perspnalia- Masa Kini*. PT. Refika Aditama.
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 5). Kencana
- Hasibun, M. P. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bina Aksara
- Kadar Nurjaman. (2014). *manajemen personalia*. pustaka setia
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu.
- Khaerul Umam. (2012). *Manajemen Organisasi* (1st ed.). CV Pustaka Setia.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Maya Sari, W. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sindang Brothers Kota Lubuklinggau. *Russian Journal of Economics*, 48(2), 123–154.
- Pasolong, H. (2012). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Supriyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.