

Peran Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Sistem Rekrutmen dan Seleksi

Nadia Safira Roslyana¹, Nazwa Asysara Insani²

^{1,2}Universitas Pembangunan Jaya, Indonesia

E-mail: nadiasafira022004@gmail.com¹, nazwaasysarainsani@gmail.com²

Article History:

Received: 02 Mei 2026

Revised: 21 Juni 2026

Accepted: 07 Juli 2026

Keywords: Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan.

Abstract: Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan di tengah lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh efektivitas organisasi dalam merencanakan, merekrut, dan menyeleksi tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi. Namun, dalam praktiknya, masih banyak organisasi yang belum menerapkan perencanaan MSDM secara optimal sehingga terjadi ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dan tuntutan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat berdampak pada penurunan produktivitas, efisiensi, serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran perencanaan MSDM dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis secara sistematis untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai implementasi perencanaan MSDM dan pengaruhnya terhadap proses rekrutmen serta seleksi dalam organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan MSDM berperan penting dalam mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja secara tepat, baik dari aspek kuantitas maupun kualitas. Proses rekrutmen yang terstruktur mampu menarik kandidat yang sesuai dengan kualifikasi pekerjaan, sedangkan proses seleksi yang ketat memastikan kesesuaian kompetensi individu dengan tuntutan pekerjaan. Selain itu, integrasi antara perencanaan MSDM, rekrutmen, dan seleksi terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, peningkatan kepuasan kerja, serta produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, perencanaan MSDM yang efektif menjadi

faktor kunci dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia usaha yang semakin dinamis menuntut setiap organisasi untuk terus meningkatkan kinerja karyawan sebagai salah satu faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi indikator penting keberhasilan organisasi, karena kinerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan produktivitas, efisiensi kerja, serta penguatan daya saing di tengah kompetisi global yang semakin kompleks dan tidak menentu.

Untuk mencapai kinerja yang optimal, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan efisien. SDM merupakan aset strategis yang memiliki peran sentral dalam menjalankan seluruh aktivitas operasional maupun strategis organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang tepat menjadi elemen penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan. Salah satu aspek fundamental dalam manajemen SDM adalah perencanaan sumber daya manusia.

Perencanaan SDM merupakan proses strategis yang digunakan untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Melalui perencanaan yang baik, organisasi dapat memastikan adanya kesesuaian antara jumlah dan kualitas tenaga kerja dengan kebutuhan pekerjaan yang ada. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa perencanaan SDM bertujuan untuk menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya.

Selain itu, perencanaan SDM memiliki keterkaitan yang erat dengan proses rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen merupakan proses untuk menarik kandidat yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan organisasi, sedangkan seleksi merupakan tahap penyaringan untuk memperoleh tenaga kerja yang paling tepat dan berkualitas. Dessler (2015) menegaskan bahwa rekrutmen dan seleksi yang efektif dapat meningkatkan peluang organisasi dalam mendapatkan sumber daya manusia yang unggul dan kompeten.

Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat organisasi yang belum mengimplementasikan perencanaan SDM secara optimal. Akibatnya, proses rekrutmen dan seleksi sering dilakukan tanpa dasar perencanaan yang jelas, sehingga menghasilkan tenaga kerja yang kurang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kondisi ini dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, perubahan lingkungan bisnis yang cepat serta perkembangan teknologi yang pesat menuntut organisasi untuk memiliki tenaga kerja yang adaptif, kompeten, dan siap menghadapi perubahan. Tanpa perencanaan SDM yang baik, organisasi akan mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan dinamika tersebut. Oleh karena itu, integrasi yang kuat antara perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi menjadi sangat penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai peran perencanaan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui sistem rekrutmen dan seleksi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pentingnya pengelolaan SDM yang terstruktur serta menjadi referensi bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan.

Berikut hasil **parafrase lengkap dengan subjudul yang sudah disempurnakan**:

Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat diketahui bahwa masih terdapat berbagai permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi. Permasalahan utama yang muncul adalah belum optimalnya penerapan perencanaan SDM, sehingga organisasi belum mampu menentukan kebutuhan tenaga kerja secara tepat dan akurat. Selain itu, pelaksanaan rekrutmen belum sepenuhnya efektif dalam menjaring kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kondisi ini semakin diperburuk oleh proses seleksi yang kurang tepat sasaran, sehingga sering terjadi ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Akibatnya, hal tersebut berdampak pada rendahnya kinerja karyawan dan menurunnya tingkat produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini merumuskan beberapa pertanyaan utama, yaitu:

1. Bagaimana peran perencanaan sumber daya manusia dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan?
2. Bagaimana efektivitas proses rekrutmen dalam memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan?
3. Bagaimana proses seleksi yang diterapkan dalam memastikan kesesuaian kompetensi karyawan dengan tuntutan pekerjaan guna mendukung peningkatan kinerja?

Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran perencanaan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan, mengkaji efektivitas sistem rekrutmen dalam mendukung peningkatan kinerja, serta mengevaluasi peran proses seleksi dalam memastikan kesesuaian kompetensi karyawan dengan kebutuhan pekerjaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif, terarah, dan berkelanjutan.

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses strategis yang dilakukan organisasi untuk mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja di masa mendatang. Menurut S. Marto (2021), perencanaan SDM mencakup kegiatan memperkirakan permintaan dan penawaran tenaga kerja dengan mempertimbangkan kondisi SDM saat ini, proyeksi kebutuhan di masa depan, serta strategi untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas tenaga kerja. Dengan demikian, perencanaan SDM tidak hanya berorientasi pada kondisi saat ini, tetapi juga kesiapan organisasi menghadapi perubahan di masa depan.

Pada dasarnya, strategi SDM dapat berkembang secara fleksibel sebagai respons terhadap perubahan lingkungan organisasi. Namun demikian, strategi tersebut tetap harus mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui analisis yang tepat, implementasi yang aplikatif, serta keterpaduan antar komponen yang saling mendukung. Saputra, Soleh, dan Gayatri (2020) menyatakan bahwa perencanaan SDM menempatkan manusia sebagai aset penting organisasi yang harus dikelola secara optimal. Sementara itu, Sangsurya, Muazza, dan Rahman (2021) menegaskan bahwa perencanaan SDM tidak hanya berkaitan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga strategi pemenuhannya agar selaras dengan rencana organisasi secara keseluruhan.

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan tahapan penting dalam manajemen SDM yang bertujuan memperoleh

calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Anisa dan Dwi (2025), rekrutmen adalah proses mencari dan menarik pelamar yang memiliki motivasi, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan sesuai dengan kebutuhan jabatan. Syufa dan Prayudista (2023) menyatakan bahwa rekrutmen bertujuan untuk mendapatkan kandidat yang kompeten dalam jumlah yang memadai agar dapat mengisi posisi yang dibutuhkan organisasi. Ketidaksesuaian antara kebutuhan organisasi dan kualitas tenaga kerja yang diperoleh dapat menurunkan efektivitas kerja dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, Saputra, Soleh, dan Gayatri (2020) menegaskan bahwa rekrutmen merupakan proses awal dalam memperoleh tenaga kerja berkualitas yang sesuai dengan kualifikasi organisasi dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Seleksi

Seleksi merupakan proses lanjutan dari rekrutmen yang bertujuan menyaring pelamar untuk memperoleh kandidat terbaik bagi organisasi. Menurut Anisa dan Dwi (2025), seleksi dilakukan melalui berbagai metode seperti tes tertulis, wawancara, uji keterampilan, dan pemeriksaan latar belakang guna memastikan kompetensi serta kesesuaian dengan budaya organisasi. Syufa dan Prayudista (2023) menjelaskan bahwa seleksi merupakan tahapan penting untuk menentukan kelayakan kandidat yang telah melalui proses rekrutmen. Proses ini tidak hanya berlaku untuk karyawan baru, tetapi juga dalam promosi dan pengembangan karier. Dengan demikian, seleksi berperan penting dalam menjamin kualitas sumber daya manusia organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam periode tertentu. Husna dan Prasetya (2024) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur melalui kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Ramadhan, Jatmiko, dan Hendratmoko (2025) menambahkan bahwa kinerja merupakan kemampuan individu dalam menjalankan tugas berdasarkan keahlian yang dimiliki, serta dapat dinilai berdasarkan pencapaian target dan standar yang telah ditetapkan organisasi. Dengan demikian, kinerja tidak hanya mencerminkan hasil kerja, tetapi juga tingkat pencapaian terhadap tujuan organisasi.

LANDASAN TEORI

Penelitian ini didasarkan pada teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang menekankan bahwa keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas pengelolaan tenaga kerja. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses strategis untuk memastikan ketersediaan jumlah dan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan yang baik menjadi dasar dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang efektif. Rekrutmen dipahami sebagai proses menarik kandidat yang memenuhi kualifikasi jabatan, sedangkan seleksi merupakan tahapan penyaringan untuk memperoleh tenaga kerja yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kedua proses ini berperan penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia yang akan dimiliki organisasi.

Selanjutnya, kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, dan pencapaian target pekerjaan. Kinerja yang optimal dipengaruhi oleh kesesuaian antara kompetensi karyawan dengan kebutuhan pekerjaan yang telah dirancang melalui perencanaan SDM serta dihasilkan melalui proses rekrutmen dan seleksi yang tepat. Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif dan terintegrasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai peran perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui sistem rekrutmen dan seleksi. Metode ini dipilih karena mampu menggambarkan fenomena secara menyeluruh, khususnya dalam konteks pengelolaan SDM di organisasi. Dengan pendekatan kualitatif, peneliti dapat mengeksplorasi informasi secara lebih rinci dan sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.

Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan beberapa teknik utama. Pertama, wawancara dilakukan secara langsung kepada informan yang terlibat dalam pengelolaan SDM untuk memperoleh informasi mendalam terkait proses perencanaan, rekrutmen, dan seleksi. Kedua, observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas pengelolaan SDM agar diperoleh gambaran objektif mengenai kondisi lapangan. Ketiga, dokumentasi digunakan sebagai data pendukung melalui pengumpulan berbagai dokumen seperti struktur organisasi, kebijakan perusahaan, dan arsip yang berkaitan dengan perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi. Subjek penelitian ini terdiri dari karyawan dan pihak manajemen yang terlibat langsung dalam proses pengelolaan SDM. Pemilihan subjek dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki informasi yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan. Tahap pertama adalah reduksi data, yaitu proses memilah dan menyederhanakan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi sesuai dengan fokus penelitian. Tahap kedua adalah penyajian data dalam bentuk uraian deskriptif agar lebih mudah dipahami dan dianalisis. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan, yaitu merumuskan hasil penelitian berdasarkan data yang telah dianalisis untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan.

Tabel 1. Desain Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

No	Aspek Penelitian	Uraian	Tujuan
1	Pendekatan Penelitian	Deskriptif kualitatif	Memahami fenomena secara mendalam dan komprehensif
2	Teknik Pengumpulan Data	Wawancara	Menggali informasi mendalam terkait perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi
3	Teknik Pengumpulan Data	Observasi	Mengetahui kondisi nyata dan aktivitas pengelolaan SDM
4	Teknik Pengumpulan Data	Dokumentasi	Mengumpulkan data tertulis (struktur, kebijakan, dokumen organisasi)
5	Subjek Penelitian	Karyawan dan manajemen	Mendapatkan data relevan dari pihak yang terlibat langsung
6	Teknik Pemilihan Subjek	Purposive sampling	Memilih responden yang memiliki informasi sesuai kebutuhan penelitian
7	Analisis Data	Reduksi data	Menyederhanakan dan memfokuskan data
8	Analisis Data	Penyajian data	Menyusun data dalam bentuk narasi deskriptif
9	Analisis Data	Penarikan kesimpulan	Menjawab rumusan masalah berdasarkan hasil analisis

Tabel tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini disusun dengan pendekatan yang berorientasi pada *data-driven insight*, yang merupakan salah satu prinsip penting dalam manajemen modern. Pendekatan deskriptif kualitatif digunakan untuk memahami fenomena sumber daya manusia tidak hanya dari sisi angka, tetapi juga dari konteks, perilaku, serta dinamika yang terjadi di lingkungan organisasi secara nyata.

Penggunaan tiga teknik pengumpulan data, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi, mencerminkan pendekatan pengumpulan data secara menyeluruh (*360-degree data collection*). Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh informasi dari berbagai sumber sehingga meningkatkan keakuratan dan validitas hasil penelitian. Dalam konteks manajemen modern, hal ini sejalan dengan konsep *evidence-based management*, yaitu pengambilan keputusan yang didasarkan pada data yang lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan.

Pemilihan subjek secara purposive menunjukkan adanya pendekatan *strategic talent insight*, di mana informasi diperoleh dari individu yang benar-benar memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterkaitan langsung dengan permasalahan penelitian. Hal ini penting agar hasil penelitian lebih relevan dan mendukung pengambilan keputusan SDM yang tepat sasaran, bukan bersifat umum. Sementara itu, tahapan analisis data yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan mencerminkan proses *analytical thinking* dalam manajemen modern. Proses ini membantu menyederhanakan data yang kompleks menjadi informasi yang lebih terstruktur, mudah dipahami, dan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Secara keseluruhan, desain penelitian ini mencerminkan praktik manajemen sumber daya manusia modern yang mengintegrasikan data, analisis, dan strategi untuk menghasilkan keputusan yang lebih efektif, adaptif, serta sesuai dengan realitas organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

A. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perencanaan SDM yang disusun secara sistematis, terarah, dan berkesinambungan memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja secara lebih akurat, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan tujuan dan arah pengembangan organisasi. Dengan demikian, perencanaan SDM berfungsi sebagai landasan utama dalam menciptakan pengelolaan tenaga kerja yang efektif, efisien, dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa organisasi yang memiliki perencanaan SDM yang jelas dan terstruktur cenderung lebih mudah dalam melaksanakan proses rekrutmen. Rekrutmen yang dilakukan secara terbuka, terencana, dan sesuai kebutuhan organisasi mampu menarik kandidat yang memiliki kompetensi relevan. Sebaliknya, organisasi yang tidak memiliki perencanaan SDM yang matang sering mengalami kesulitan dalam memperoleh tenaga kerja yang sesuai, sehingga berpotensi menghambat efektivitas kerja organisasi.

Selain itu, proses seleksi juga terbukti memiliki peran penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia. Seleksi yang dilakukan secara objektif, sistematis, dan berdasarkan kriteria yang jelas dapat menghasilkan karyawan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Sebaliknya, seleksi yang kurang tepat dapat menimbulkan ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dan pekerjaan yang dijalankan, sehingga berdampak pada penurunan kinerja.

Hasil observasi juga menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan perencanaan SDM secara optimal cenderung memiliki tingkat kinerja karyawan yang lebih baik. Hal ini disebabkan

adanya kesesuaian antara kompetensi karyawan dengan tugas yang diberikan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif dan efisien. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen SDM yang menyatakan bahwa kesesuaian antara individu dan pekerjaan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi (Hasibuan, 2017).

Lebih lanjut, keterpaduan antara perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas organisasi. Ketiga komponen tersebut saling berkaitan dan membentuk suatu sistem yang tidak dapat dipisahkan dalam pengelolaan SDM. Perencanaan yang baik akan menjadi dasar rekrutmen yang tepat, sedangkan seleksi yang efektif akan memastikan kualitas tenaga kerja yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan organisasi.

B. Pembahasan

Peran Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Perencanaan sumber daya manusia merupakan elemen strategis dalam manajemen SDM yang memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perencanaan yang dilakukan secara sistematis membantu organisasi dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja secara tepat, baik dari aspek jumlah maupun kualitas. Dengan adanya perencanaan yang baik, organisasi dapat mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia yang dimiliki sehingga berdampak pada peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Temuan ini memperkuat konsep bahwa perencanaan SDM merupakan fondasi utama dalam menciptakan kinerja organisasi yang optimal (Sangsurya et al., 2021).

Peran Rekrutmen dalam Mendukung Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan perencanaan SDM yang jelas sangat membantu dalam proses rekrutmen. Perencanaan tersebut menjadi dasar dalam menentukan kriteria dan kebutuhan tenaga kerja yang akan direkrut. Proses rekrutmen yang dilakukan secara terstruktur, transparan, dan sesuai kebutuhan organisasi terbukti mampu menghasilkan kandidat yang lebih sesuai dengan kualifikasi pekerjaan. Sebaliknya, tanpa perencanaan yang baik, rekrutmen cenderung tidak terarah sehingga berisiko menghasilkan tenaga kerja yang kurang sesuai dan berdampak pada penurunan kinerja organisasi (Dessler, 2015).

Peran Seleksi dalam Menjamin Kesesuaian Kompetensi Karyawan

Proses seleksi memiliki peran krusial dalam memastikan bahwa tenaga kerja yang diterima memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Seleksi yang dilakukan secara objektif, sistematis, dan berbasis kriteria yang jelas akan meningkatkan peluang organisasi memperoleh karyawan yang berkualitas. Hal ini menunjukkan bahwa seleksi merupakan tahapan penting dalam menjaga kesesuaian antara individu dan pekerjaan. Jika proses seleksi tidak dilakukan dengan tepat, maka dapat terjadi ketidaksesuaian kompetensi yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Dampak Perencanaan SDM terhadap Kinerja Karyawan

Hasil observasi memperkuat temuan bahwa organisasi yang menerapkan perencanaan SDM secara optimal memiliki tingkat kinerja karyawan yang lebih tinggi. Hal ini terjadi karena adanya keselarasan antara kompetensi karyawan dengan tugas yang diberikan. Kesesuaian tersebut memungkinkan karyawan bekerja lebih efektif, efisien, dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Integrasi Perencanaan SDM, Rekrutmen, dan Seleksi terhadap Produktivitas Organisasi

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa integrasi antara perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas organisasi. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan membentuk satu kesatuan sistem dalam pengelolaan SDM. Perencanaan yang baik akan menghasilkan proses rekrutmen yang tepat sasaran, sementara seleksi

yang efektif akan memastikan kualitas tenaga kerja yang sesuai. Sinergi ketiga komponen ini menjadi faktor kunci dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal serta mendukung keberhasilan organisasi secara menyeluruh.

KESIMPULAN

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal penting. Pertama, perencanaan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja secara tepat guna meningkatkan kinerja karyawan. Perencanaan SDM yang disusun secara terarah dan sistematis mampu menyelaraskan kebutuhan organisasi dengan ketersediaan kompetensi tenaga kerja yang ada. Kedua, proses rekrutmen yang dilaksanakan secara terbuka, terstruktur, dan berbasis kebutuhan organisasi memberikan kontribusi dalam memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Rekrutmen yang efektif memungkinkan organisasi menjaring kandidat yang kompeten sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Ketiga, proses seleksi memiliki peran penting dalam memastikan kesesuaian antara kompetensi karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Seleksi yang dilakukan secara objektif, sistematis, dan berdasarkan kriteria yang jelas dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas serta mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Secara keseluruhan, perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi merupakan tiga komponen yang saling berhubungan dan tidak dapat dipisahkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, ketiga aspek tersebut perlu dikelola secara terpadu agar dapat memberikan hasil yang maksimal bagi organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak terkait. Organisasi disarankan untuk meningkatkan kualitas perencanaan SDM agar proses penentuan kebutuhan tenaga kerja dapat dilakukan secara lebih akurat dan sesuai dengan kebutuhan aktual organisasi. Selain itu, proses rekrutmen perlu dilaksanakan secara terbuka dan berbasis kompetensi agar mampu menjaring kandidat yang benar-benar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Selanjutnya, proses seleksi hendaknya dilakukan secara objektif, transparan, dan sistematis untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang diterima memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas variabel penelitian agar dapat menghasilkan temuan yang lebih komprehensif, mendalam, dan relevan dengan perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan kontribusi selama proses penyusunan penelitian ini. Terima kasih khusus disampaikan kepada pihak organisasi yang telah bersedia menjadi objek penelitian serta memberikan data dan informasi yang dibutuhkan sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis juga mengapresiasi berbagai masukan dan saran yang diberikan, yang sangat membantu dalam menyempurnakan hasil penelitian ini. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam meningkatkan kualitas perencanaan SDM, pelaksanaan rekrutmen yang lebih terbuka dan berbasis kompetensi, serta proses seleksi yang

objektif dan terarah. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan kajian yang lebih luas di bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR REFERENSI

- Adnyani, I. G. A. D., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(5), 2991–3018.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28.
- Marto, S. (2021). *Perencanaan sumber daya manusia*.
- Putri, A., & Hastuti, D. (2025). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan di PT. Muara Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 5(2), 265–278.
- Ramadhan, P. G., Jatmiko, U., & Hendratmoko, S. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan CV Alif Media Informatika. *Master Manajemen*, 3(1), 194–206.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Sangsurya, Y., Muazza, M., & Rahman, R. (2021). Perencanaan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SD Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(2), 766–778.
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187–197.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Syufa, V. N., & Prayudista, E. (2023). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. *Nusantara Journal of Behavioral and Social Science*, 2(1), 5–12.
- Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Yusuf, M., & Al Arif, M. N. R. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.