

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisis, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya¹.

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, *training and development* calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi, perusahaan-perusahaan maupun lembaga pendidikan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja. Untuk itulah rekrutmen dibutuhkan untuk mendapatkan anggota atau pegawai sesuai dengan tujuan organisasi untuk mewujudkan cita-cita organisasi, perusahaan ataupun lembaga pendidikan sedangkan seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk menduduki suatu jabatan atau posisi tertentu. Tujuan dari setiap program adalah untuk mengidentifikasi para pelamar yang memiliki skor tinggi pada berbagai aspek yang diukur, yang bertujuan menilai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik lain yang penting untuk menjalankan suatu pekerjaan dengan baik dengan kata lain proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak². Langkah-langkah ini mencakup pemanduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi. melalui berbagai tahap yang ditentukan organisasi tersebut, sampai dengan para pelamar diterima menjadi tenaga kerja tetap.

Pada hakikatnya proses seleksi SDM merupakan bagian usaha dari perencanaan SDM, dengan adanya seleksi diharapkan dapat mendapatkan tenaga pengajar yang profesional

¹ Achmad S.Ruky. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara. Hlm 16

² T. Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*”. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. Hlm 45

sehingga dapat menciptakan output yang cakap, terampil, berdedikasi, mampu bersaing serta mempunyai ahklak yang baik.

Setiap organisasi ataupun Lembaga Pendidikan mempunyai Visi dan Misi, begitu pula dengan STMIK Jabar Bandung mempunyai visi “Menjadi perguruan tinggi yang unggul dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi dengan tetap berpegang teguh pada ajaran Agama Islam serta berpijak pada kearifan local” serta Misi untuk menyelenggarakan pendidikan bermutu tinggi dan menyiapkan sumberdaya manusia yang berkualitas, professional dan kompeten.

Selain Visi dan Misi, STMIK Jabar Bandung mempunyai sasaran mutu lulusan yang siap terap, terserap dan lulus tepat waktu dengan daya serap lulusan rata- rata 2 (dua) bulan dengan rata-rata lulus 90 persen untuk lulusan S1 selama 48 bulan. Untuk mewujudkan visi-misi serta mutu lulusan yang hendak dicapai tersebut, maka STMIK Jabar Bandung perlu menyiapkan sumber sumber daya manusia yang tepat, memadai dan berkualitas. Maka langkah pertama untuk mewujudkan visi-misi serta mutu lulusan tersebut adalah dengan seleksi dosen sebagai sumber daya manusia dimana hasil seleksi dosen yang didapatkan akan berdampak pada mutu dosen selaku salah satu penggerak dalam mencapai mencapai tujuan dari STMIK Jabar Bandung.

Sumber daya manusia berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah tenaga pendidik. Pendidik adalah tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melalui hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat³.

Salah satu kunci utama dalam menciptakan sumber daya yang berkualitas yaitu terletak pada proses seleksi dosen. Seleksi pada dasarnya proses sistematis yang dilakukan guna lebih menjamin bahwa mereka yang diterima adalah yang dianggap paling tepat, baik dengan kriteria yang ditetapkan maupun jumlah yang di butuhkan. Dalam menyeleksi, para pelamar diseleksi secara ketat, hal ini dilakukan untuk mendapatkan dosen yang professional dan memiliki kualifikasi.

Berdasarkan uraian diatas ditemukan suatu permasalahan yang muncul adalah keberhasilan lembaga pendidikan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak lepas dari upaya sekolah dalam proses seleksi dosen. Tetapi mengapa STMIK Jabar

³ Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003. Jakarta.

Bandung masih adanya tindakan yang kurang selektif dalam menyeleksi kerabat/famili untuk menjadi dosen, sebagian besar dosen berasal dari alumni STMIK Jabar Bandung, serta masih adanya dosen yang pendidikan terakhir sarjana, dimana seharusnya Tenaga Pengajar S1 (dosen) pendidikan minimum adalah pascasarjana⁴. Dari uraian diatas maka Penulis mengambil judul **“Manajemen Seleksi Dosen di STMIK Jabar BANDUNG”**

B. RUMUSAN MASALAH PENELITIAN

Dari uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kebijakan seleksi dosen di STMIK Jabar Bandung
2. Bagaimana proses seleksi dosen di STMIK Jabar Bandung
3. Apakah faktor pendukung seleksi dosen di STMIK Jabar Bandung
4. Bagaimana dampak seleksi terhadap pembelajaran di STMIK Jabar Bandung

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan kebijakan seleksi dosen di SMTIK Jabar Bandung
2. Untuk mendeskripsikan proses seleksi dosen di STMIK Jabar Bandung
3. Untuk mendeskripsikan faktor pendukung dosen diSTMIK Jabar Bandung
4. Untuk mendeskripsikan dampak seleksi dosen terhadap pembelajaran di STMIK Jabar Bandung

D. KEGUNAAN PENELITIAN

Dengan adanya penelitian ini, Penulis mengharapkan dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak secara teoritis atau praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan mengenai konsep dan teori Manajemen seleksi dosen khususnya terkait Kebijakan seleksi Dosen, Proses Seleksi Dosen, Faktor pendukung seleksi dosen, dan dampak seleksi dosen terhadap pembelajaran.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Lembaga Pendidikan

⁴ UU PP Guru dan Dosen N0 14 tahun 2005

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang berguna bagi lembaga pendidikan sebagai bahan masukan Manajemen seleksi dosen khususnya terkait Kebijakan seleksi Dosen, Proses Seleksi Dosen, Faktor pendukung seleksi dosen, dan dampak seleksi dosen terhadap pembelajaran.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Manajemen seleksi dosen khususnya terkait Kebijakan seleksi Dosen, Proses Seleksi Dosen, Fakto pendukung seleksi dosen, dan dampak seleksi dosen terhadap pembelajaran.

c. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi penulis lain mengkaji dalam bidang yang sama

E. KERANGKA PEMIKIRAN

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi⁵. Sebuah proses rekrutmen dimulai dengan pencarian calon dan berakhir sampai lamaran mereka diterima. Tahap berikutnya setelah persiapan untuk melakukan rekrutmen selesai dikerjakan adalah mencari calon sebanyak jumlah yang diperlukan yang akan diseleksi mencari orang yang dianggap paling memenuhi syarat untuk lowongan.

Lembaga Pendidikan sebagai suatu organisasi yang mempunyai visi dan misi dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan. Dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, setiap Lembaga Pendidikan memerlukan faktor-faktor seperti manusia sebagai penggerak organisasi atau lembaga pendidikan sedemikian rupa sehingga tujuan lembaga pendidikan yang telah ditetapkan semula akan tercapai.

Manusia merupakan salah satu faktor yang harus ada dan relatif lebih penting di dalam suatu lembaga pendidikan. “Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan sangat penting karena mempunyai peranan dalam keberlangsungan hidup organisasi perusahaan”. Hal

⁵ Sondang, P. Siagian. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang penting dalam menentukan kemajuan dan tercapainya tujuan organisasi.⁶

Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat tujuan organisasi perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan. Manajemen yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan keinginan lembaga pendidikan. Sehingga untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas maka setiap lembaga pendidikan harus mempunyai dan menjalankan sistem perekrutan dan seleksi calon karyawan yang tepat.

Lembaga pendidikan harus sangat berhati-hati dan selektif dalam memilih calon pendidik. Karena sekali saja melakukan kesalahan dalam memilih tenaga pendidik maka akan berdampak besar bagi pendidikan dikemudian hari. Pada proses seleksi pada dasarnya merupakan usaha yang sistematis yang dilakukan guna lebih menjamin bahwa mereka yang diterima adalah yang dianggap paling tepat, baik dengan kriteria yang ditetapkan maupun jumlah yang dibutuhkan.

Dalam manajemen sumber daya manusia langkah dalam perekrutan yaitu pertama penentuan jabatan yang kosong, kedua penentuan persyaratan jabatan, dan ketiga penentuan sumber daya dan metode perekrutan sedangkan seleksi adalah proses untuk memutuskan apakah calon yang sudah melamar dapat di terima atau tidak.⁷

Pada hakikatnya proses seleksi SDM merupakan bagian dari usaha dari perencanaan SDM, seluruh kegiatan proses seleksi diharapkan dapat mendapatkan tenaga pengajar yang professional sehingga dapat menciptakan output yang cakap, terampil, berdedikasi, mampu bersaing serta mempunyai ahklak yang baik. Dalam kegiatan seleksi dibutuhkan suatu kualifikasi untuk menyeleksi para pelamar, adapun kualifikasi yang menjadi dasar pelaksanaan seleksi adalah keahlian, pengalaman, kesehatan fisik, pendidikan, umur, kerja sama, kejujuran, inisiatif dan kedisiplinan⁸. Selain itu suatu kebijakan dalam seleksi diperlukan sebagai acuan atau

⁶ Panggabean, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rosakary. Hlm 27

⁷ Jaja Jahari & Sobry Sobry.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Prospect. Hlm 56

⁸ Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara. Hlm 53

standar, adapun yang menjadi acuan seleksi dosen adalah uu pp guru dan dosen no 14 tahun 2015.

Sebuah proses rekrutmen dimulai dengan pencarian calon dan berakhir sampai lamaran mereka diterima. Tahap berikutnya setelah persiapan untuk melakukan rekrutmen selesai dikerjakan adalah mencari calon sebanyak jumlah yang diperlukan yang akan diseleksi, mencari orang yang dianggap paling tepat untuk mengisi kekosongan suatu jabatan dengan mengutamakan kualifikasi yang dibutuhkan.

Namun pada kenyataannya di STMIK Jabar Bandung dalam pelaksanaan seleksi masih adanya permasalahan yaitu adanya tindakan kurang selektif dalam menyeleksi kerabat atau family untuk menjadi dosen, sehingga dalam pelaksanaan seleksi menjadi kurang selektif. Permasalahan yang lainnya adalah Dalam uu pp guru dan dosen no 14 tahun 2015, dalam pasal 46 ayat 2 di sebutkan bahwa lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana namun kenyataannya masih ada dosen dengan pendidikan terakhir sarjana.

STMIK Jabar Bandung merupakan salah satu lembaga pendidikan yang mempunyai tanggung jawab untuk menyiapkan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk pembangunan bangsa, dituntut harus mampu menghasilkan *out put* yang berkualitas yaitu SDM yang pandai, trampil dan berbudi pekerti luhur. *Out put* yang berkualitas tidak terjadi begitu saja di lembaga pendidikan, diperlukan suatu sistem yang efektif dan efisien. Kualitas yang baik di suatu lembaga pendidikan ditentukan oleh suatu perencanaan yang baik, oleh karena itu menentukan tujuan yang baik di suatu lembaga pendidikan untuk menghasilkan *out put* yang berkualitas dibutuhkan pengelolaan manajemen yang baik⁹. Untuk mencapai suatu tujuan diperlukan adanya manajemen. Manajemen merupakan seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang. Berdasarkan kenyataan manajemen mencapai tujuan organisasi dengan cara mengatur orang lain¹⁰. Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) professional adalah terletak pada proses seleksi calon Dosen.

Tujuan dari tahap seleksi adalah mencari calon yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan, baik dalam sikap maupun lingkungan budaya organisasi, bukan hanya mempertimbangkan kedekatan secara individual tetapi harus sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Seluruh kegiatan dalam kegiatan, proses seleksi dan hasil seleksi akan berdampak

⁹ E. Mulyasa.2008. *Manajemen Berbasis Sekolah, Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Hlm 88

¹⁰ Nanang Fattah. 2008. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Hlm 3

terhadap output yaitu pembelajaran, dengan didapatkan dosen yang bermutu maka akan menciptakan pembelajaran yang bermutu sehingga akan menghasilkan *output come* berupa prestasi mahasiswa dan lulusan bermutu.

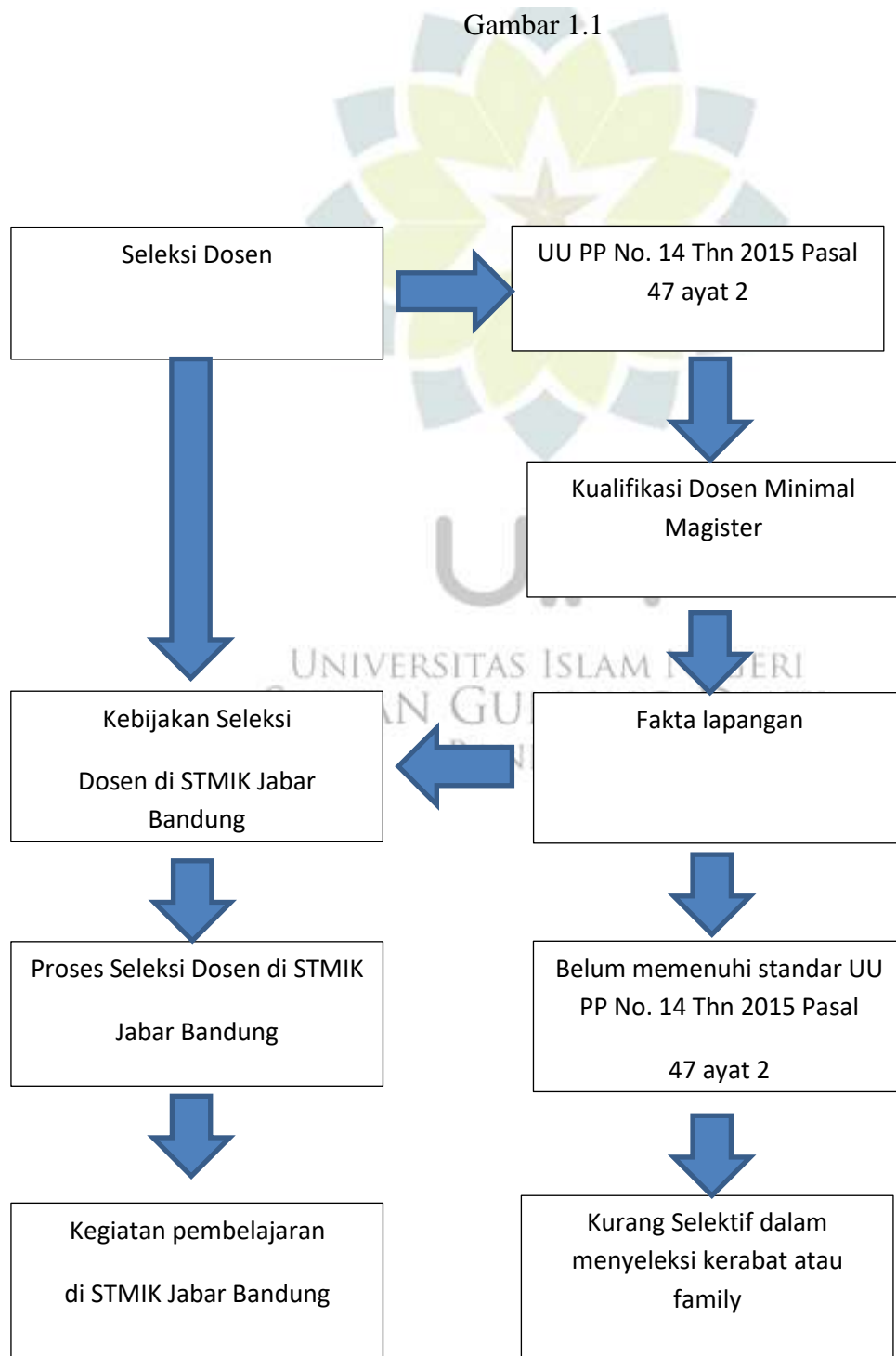
Dalam meningkatkan mutu pembelajaran sangat berkaitan erat dengan masalah Sumber Daya Manusia, oleh karena itu proses seleksi merupakan hal yang sangat penting sekali dan hanya dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif yaitu mengenai informasi yang akurat dan berkelanjutan tentang jumlah dan kualifikasi yang diperoleh untuk berbagai bidang pekerjaan dan untuk pengembangan dan pencapaian tujuan sebuah lembaga pendidikan. Tentu saja seleksi yang dilakukan haruslah sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan dan persyaratan yang ditentukan oleh lembaga pendidikan, agar seleksi yang dilakukan tidak hanya sekedar mengisi kekosongan pegawai atau sekedar mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang biasa saja, tetapi Sumber Daya Manusia yang berdedikasi dan profesional dibidangnya sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan. Tugas dosen adalah menyampaikan ilmu pengetahuan kepada mahasiswa dalam kegiatan pembelajaran. Pembelajaran adalah proses interaksi mahasiswa dengan dosen dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar yang meliputi dosen dan mahasiswa yang saling bertukar informasi. Pembelajaran merupakan bantuan yang diberikan pendidik agar dapat terjadi proses perolehan ilmu dan pengetahuan, penguasaan kemahiran dan tabiat, serta pembentukan sikap dan kepercayaan pada peserta didik. Dosen yang profesional dan berkualitas didapat dengan serangkaian proses seleksi karena itu proses seleksi adalah suatu kegiatan yang sangat penting dalam suatu lembaga pendidikan.

Berikut ini Penulis sajikan gambaran kerangka berpikir yang telah di uraikan diatas kedalam bentuk skema:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

KERANGKA PEMIKIRAN

Gambar 1.1



F. PENELITIAN TERDAHULU

1. Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, Vol. 4 No. 4, April 2014, hlm. 98-107
REKRUTMEN DAN SELEKSI GURU DI SMA AL-ISLAM KRIAN Ayuan Nova Listanti 091714038 Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya E-mail: Rubbystar@rocketmail.com Desi Nurhikmahyanti Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya E-mail: desilecturer@gmail.com Peneliti sama –sama menggunakan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam, studi dokumentasi. Teknik keabsahan data menggunakan triangulasi. Hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini adalah (1) Proses rekrutmen dan seleksi guru di sekolah SMA Al-Islam Krian adalah kegiatan menarik para calon guru untuk melamar dengan cara membuka lowongan guru, kemudian melakukan seleksi administrasi, tes wawancara dan tes mengajar di kelas (2) Peran yayasan dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi ini sebagai penyedia SDM, yang kemudian diserahkan kepada sekolah untuk diseleksi (3) Peran yayasan sebagai penyedia pelamar memudahkan sekolah karena tidak banyak membuang waktu untuk mengiklankan lowongan di media massa radio maupun Koran (4) Ada pembagian kerja antara kepala sekolah, wakil kurikulum, dan guru dalam pelaksanaan seleksi.
2. Skripsi Agus Said dengan judul Sistem Rekrutmen Guru di SMP YPP Nurul Huda Surabaya, Jurusan Manajemen Dakwah dan Ilmu Komunikasi IAIN Sunan Ampel Surabaya persamaannya adalah sama-sama mengkaji tentang seleksi namun seleksi yang dilaksanakan di SMP YPP Nurul Huda Surabaya adalah seleksi Guru selain itu persamaannya adalah dari teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi dan studi dokumentasi.

3. Dolip Anita Sari, 2011 Skripsi dengan judul Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja pada BMT UGT Sidogiri Pasuruan Bahwa di koperasi MBT-UGT sidogiri pasuruan dalam proses rekrutmen lebih mengutamakan jujur dan amaliah dari tenaga kerja dan proses seleksi yang diterapkan yaitu seleksi administrasi, tes tulis (tes intelegensi, tes mengenai koperasi), psikotes, wawancara pengumuman hasil seleksi. Selanjutnya penempatan tenaga kerja tergantung pada kemampuan tenaga kerja sesuai dengan standar yang diinginkan oleh BMT-UGT sidogiri Pasuruan.

4. Skripsi Siti Tsuwaibah dengan judul *Studi Tentang Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru) di YPI Al Khoiriyyah Semarang Tahun 2010.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Bagaimana manajemen rekrutmen tenaga pendidik yang ada di YPI Al Khoiriyyah Semarang? 2) Problem yang dihadapi dan upaya mengatasi problem dalam manajemen rekrutmen tenaga pendidik di YPI Al Khoiriyyah Semarang. Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif dengan tujuan untuk menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Karena penelitian ini tergolong penelitian non hipotesis, maka dalam menganalisis data penulis menggunakan tehnik analisis deskriptif. Dimana peneliti setelah memperoleh data kemudian data tersebut dikumpulkan, disusun, dijelaskan dan selanjutnya dianalisis apakah sudah sesuai dengan manajemen rekrutmen tenaga pendidik yang seharusnya. Sedangkan data diambil menggunakan metode, observasi, interview, dokumentasi serta triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam manajemen rekrutmen tenaga pendidik di YPI Al Khoiriyyah Semarang sudah cukup baik dalam arti semua kegiatan manajemen rekrutmen tenaga pendidik mulai perencanaan sampai dengan evaluasi sudah dilaksanakan. Namun belum dilaksanakan secara maksimal. Hal ini dapat dilihat dari perencanaan tenaga pendidik/pegawai yang dilakukan secara mendadak sedangkan dalam proses rekrutmen itu sendiri membutuhkan waktu yang cukup lama. Manajemen rekrutmen tenaga pendidik di YPI Al Khoiriyyah Semarang tidak semulus yang diperkirakan. Dalam manajemen rekrutmen ini juga menemui beberapa problem yang harus diselesaikan. Adapun problem yang dihadapi adalah pelaksanaan rekrutmen yang tidak sesuai dengan rencana hal ini di sebabkan oleh dua permasalahan yaitu waktu yang berkepanjangan karena terganjal oleh kalender pendidikan dan kebutuhan ustadz secara tiba-tiba, sehingga menyebabkan tidak efektif dan efisiennya

proses rekrutmen. Upaya yang dilakukan yayasan adalah meminimalisir waktu serta memberikan pengarah kepada setiap kepala madrasah untuk melakukan analisis terhadap bawahannya. Sehingga kebutuhan ustadz yang secara tiba-tiba tidak menjadi kendala kembali Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi khazanah dan masukan bagi YPI Al Khoiriyyah Semarang.

5. Skripsi Irfan dengan judul Studi tentang pelaksanaan seleksi terhadap prestasi kerja pada karyawan Pikiran Rakyat hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan seleksi penerimaan karyawan yang dilaksanakan di PT Pikiran Rakyat meliputi tahap-tahap pembukaan lowongan kerja, pengisian blanko lamaran, seleksi surat-surat lamaran, pemeriksaan referensi, panggilan tes wawancara, wawancara pendahuluan, penerimaan, tes psikologi, tes kesehatan. Wawancara akhir oleh atasan langsung dan memutuskan diterima atau ditolak.
6. Jurnal EMBA Vol 5.No2 Juni 2017, Hal. 354-372 oleh Endang A. Kartodikromo, Berndard Tewel, Irvan Trang penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada CV. Celebes Indonesia Sakti MER 99 Mega Mas Manado. Jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan proses rekrutmen merupakan factor paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pihak perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan dan memperhatikan Proses rekrutmen sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat perusahaan boleh mendapatkan karyawan yang kompeten dan handal yang berdasarkan dengan klasifikasi perusahaan.