



## Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia: Keterkaitan Rekrutmen, Analisis Jabatan, Penilaian Kinerja, dan Kompensasi Karyawan

Cut Zaara Nazwa Shafina<sup>1\*</sup>, Marzuti Isra<sup>2</sup>, Suhenri<sup>3</sup>, Purjianto<sup>4</sup>, Ariga Kus Arindra<sup>5</sup>, Farhan Wahyudi<sup>6</sup>, Adi Prana Jaya<sup>7</sup>, Ariq Ahmad Fauzan<sup>8</sup>, Jaksa Fahrezi Siregar<sup>9</sup>

<sup>1-9</sup> Institut Teknologi Sawit Indonesia, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia

Email: [cutzaaranazwashafina@gmail.com](mailto:cutzaaranazwashafina@gmail.com)<sup>1</sup>, [marzuti\\_isra@itsi.ac.id](mailto:marzuti_isra@itsi.ac.id)<sup>2</sup>, [ariqkolam12345@gmail.com](mailto:ariqkolam12345@gmail.com)<sup>8</sup>, [adipranaj@gmail.com](mailto:adipranaj@gmail.com)<sup>7</sup>, [arigrakusarindra@gmail.com](mailto:arigrakusarindra@gmail.com)<sup>5</sup>, [fw1049910@gmail.com](mailto:fw1049910@gmail.com)<sup>6</sup>, [fahrezi03sir@gmail.com](mailto:fahrezi03sir@gmail.com)<sup>9</sup>

\*Penulis Korespondensi: [cutzaaranazwashafina@gmail.com](mailto:cutzaaranazwashafina@gmail.com)

**Abstract.** Human resource management plays a strategic role in supporting the achievement of organizational goals through integrated and sustainable workforce management. This study aims to analyze the relationship between recruitment, job analysis, performance appraisal, and employee compensation as an integrated system in human resource management. The research approach used is a literature study by reviewing various scientific literature, textbooks, and previous research results relevant to the topic of human resource management. The results of the analysis show that an effective recruitment process is highly dependent on the clarity of job analysis, which includes job descriptions and specifications as the basis for appropriate workforce placement. Furthermore, performance appraisal serves as an evaluation tool to measure the achievement of employee work analysis based on standards set in the position. The research findings also reveal that a fair and competitive improvement system is closely related to performance appraisal results, thereby increasing motivation, job satisfaction, and overall employee performance. Thus, the integration of recruitment, job analysis, performance appraisal, and employee compensation is a key factor in creating effective and competitive human resource management. This study is expected to contribute academically and serve as a practical reference for organizations in designing and implementing human resource management policies.

**Keywords:** Employee Compensation; Human Resource Management; Job Analysis; Performance Appraisal; Recruitment.

**Abstrak.** Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan strategis dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi melalui pengelolaan tenaga kerja yang terintegrasi dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterkaitan antara rekrutmen, analisis jabatan, penilaian kinerja, dan kompensasi karyawan sebagai satu kesatuan sistem dalam manajemen sumber daya manusia. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah studi kepustakaan dengan mengulas berbagai literatur ilmiah, teks buku, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik manajemen sumber daya manusia. Hasil analisis menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang efektif sangat bergantung pada kejelasan analisis jabatan, yang mencakup uraian dan spesifikasi jabatan sebagai dasar penempatan tenaga kerja yang sesuai. Selanjutnya penilaian kinerja berperan sebagai instrumen evaluasi untuk mengukur pencapaian analisis kerja karyawan berdasarkan standar yang ditetapkan dalam jabatan. Temuan penelitian juga mengungkapkan bahwa sistem perbaikan yang adil dan kompetitif berkaitan erat dengan hasil penilaian kinerja, sehingga mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, keterpaduan antara rekrutmen, analisis jabatan, penilaian kinerja, dan kompensasi karyawan menjadi faktor kunci dalam menciptakan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan berdaya saing. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis serta menjadi rujukan praktis bagi organisasi dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan sumber manajemen.

**Kata Kunci:** Analisis Jabatan; Kompensasi Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia; Penilaian Kinerja; Rekrutmen.

### 1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan strategis dalam mencapai tujuan organisasi melalui pengelolaan tenaga kerja yang terintegrasi. Di era persaingan global, efektivitas MSDM menjadi kunci keunggulan kompetitif dengan memastikan karyawan ditempatkan, dievaluasi, dan diberi kompensasi secara optimal. Penelitian ini menyoroti

keterkaitan rekrutmen, analisis jabatan, penilaian kinerja, dan penyelesaian sebagai sistem utuh.

Rekrutmen yang efektif bergantung pada analisis jabatan yang jelas, mencakup deskripsi dan spesifikasi tugas. Tanpa dasar ini, penempatan karyawan berisiko tidak sesuai, menyebabkan turnover tinggi dan produktivitas rendah. Integrasi awal ini memastikan seleksi calon yang tepat sejak proses konservasi.

Penilaian kinerja berfungsi sebagai alat evaluasi pencapaian standar jabatan karyawan. Hasilnya menjadi dasar penyesuaian kinerja dan pengembangan individu. Proses ini menghubungkan analisis jabatan dengan imbalan untuk menjaga motivasi kerja.

Kompensasi yang adil dan kompetitif terkait langsung dengan hasil penilaian kinerja, meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan. Keterpaduan elemen keempat ini menciptakan MSDM berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan tersebut melalui studi literatur.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen sumber daya manusia**

Istilah “manajemen” beradal dari kata berbahasa inggris yaitu “management”, kata tersebut berasal dari bahasa aslinya Italia yaitu “maneggiare” yang memiliki arti menangani. Kata tersebut berasal dari bahasa latin “manusi” yang berarti “tangan”. Perkembangan kata tersebut berubah menjadi bahasa inggris pada abad ke-16 menjadi “manage” dan secara etimologi kata tersebut digunakan pada sekelompok kalangan di Inggris yang memiliki arti secara umum sebagai sebuah kegiatan pemeliharaan, pengendalian, atau memimpin.

Kata “management” (bahasa Inggris) dapat diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dengan kata mengurus, mengatur serta mengelola. Manajemen secara mudah dapat dipahami sebagai runtutan aktivitas dalam hal perencanaan serta pengambilan keputusan yang dapat diarahkan kepada sumber daya dalam organisasi dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia wajib dikelola dengan baik dalam upaya peningkatan efektivitas serta efisiensi organisasi dalam sebuah perusahaan, dan hal ini yang menjadi salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia inilah yang memiliki pengaruh yang cukup kuat karena adanya perubahan lingkungan bisnis yang yang kecil kemungkinan dapat diprediksi serta tidak cukup stabil (S. Alam, 2023).

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting dalam menentukan keberhasilan bisnis dan kelancaran operasional, di mana pemimpin bisnis harus

mengembangkan usaha sekaligus memotivasi karyawan agar berkomitmen terhadap tujuan organisasi demi mencapai kesuksesan bersama.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni pengelolaan hubungan kerja dan sumber daya individu secara efektif dan efisien untuk memaksimalkan kontribusi terhadap tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan untuk menempatkan orang yang tepat pada yang tepat sesuai kebutuhan bisnis, dengan tanggung jawab utama meningkatkan keterlibatan posisi karyawan dan mengintegrasikan fungsi-fungsi yang memadukan kepentingan organisasi dengan kebutuhan waktu untuk mencapai tujuan Bersama dan kerja sama yang baik untuk saling menguntungkan (Puspitasari, 2025).

### **Rekrutmen**

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 (Silcyljeova et al., 2023).

Rekrutmen dapat didefinisikan sebagai sebuah proses mencari dan menarik (pembujuk untuk nelamar) pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia. Rekrutmen dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencana tenaga kerja. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja.

Rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang harus dicapai yaitu: memperoleh tenaga yang potensial memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi, menentukan kriteria minimal untuk calon belamar, dan untuk kebutuhan seleksi. Dengan adanya rekrutmen, akan diperoleh calon tenaga kependidikan/pendidik sebanyak mungkin sehingga akan mempermudah proses seleksi. Semakin banyak oelamar yang mendaftar, maka akan semakin mudah pula untuk mendapatkan pegawai/karyawan yang memenuhi syarat dan cocok untuk mengisi sebuah jabatan tertentu (Hrp et al., 2023).

Selain berpengaruh langsung terhadap kinerja, rekrutmen juga berkaitan dengan efisiensi pengelolaan SDM karena dapat menurunkan tingkat turnover dan biaya pelatihan ulang. Kajian faktor-faktor yang mempengaruhi proses rekrutmen menggarisbawahi pentingnya analisis kejelasan jabatan, reputasi organisasi, dan keadilan prosedur seleksi. Dengan demikian, rekrutmen tidak hanya dipandang sebagai proses administratif, tetapi sebagai strategi investasi untuk mendapatkan talenta yang tepat bagi kebutuhan organisasi.

### **Analisis jabatan**

Analisis jabatan merupakan suatu proses yang sistematis untuk mengetahui mengenai isi dari suatu jabatan (*job content*) yang meliputi tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, tanggung jawab, kewenangan, dan kondisi kerja, serta mengenai syarat-syarat kualifikasi dari suatu jabatan (*job specification*) yang dibutuhkan seperti pendidikan, keahlian, kemampuan, pengalaman kerja, dan lain-lain, agar seseorang dapat menjalankan tugas-tugas dalam suatu jabatan dengan baik (Komalasari et al., 2023).

Analisis jabatan adalah aktivitas penting dalam MSDM berupa deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan yang merupakan informasi yang sangat dibutuhkan bagi penentuan strategi penarikan, seleksi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, design, dan redesign jabatan, dan perencanaan SDM (Dewiyani & dkk., 2024).

Analisis jabatan juga berkaitan dengan integrasi sistem pengadaan karena membantu menilai nilai relatif suatu jabatan dalam struktur organisasi. Informasi mengenai tingkat tanggung jawab, kompleksitas tugas, dan kondisi kerja digunakan sebagai dasar dalam evaluasi jabatan dan penetapan ketidakseimbangan yang adil. Beberapa kajian menegaskan bahwa analisis penerapan jabatan yang konsisten mendukung terciptanya perdamaian yang proporsional sehingga mendorong motivasi dan kinerja karyawan.

### **Penilaian kinerja**

Penilaian kinerja dikenal juga sebagai evaluasi kinerja merupakan suatu proses sistematis dalam mengevaluasi dan mengukur performa seorang karyawan atau kelompok karyawan terhadap standar yang telah ditentukan. Proses ini penting karena memberikan umpan balik yang konstruktif, mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan, dan menjadi dasar pengambilan keputusan terkait sumber daya manusia.

Penilaian kinerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperbaiki diri dan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka berdasarkan saran dan arahan yang diberikan oleh perusahaan. Dengan adanya penilaian kinerja, perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan untuk berkembang dan meningkatkan kinerja melalui umpan balik yang konstruktif (Sulistiarini & Iriani Ismail, 2025).

### **Kompensasi karyawan**

Kompensasi adalah seluruh penghasilan yang berupa uang atau barang yang diberikan oleh perusahaan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagai bukti jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, besar atau kecil cerminan atau ukuran dari nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Kompensasi dapat membuat perbedaan kepuasan kerja para karyawan. Semakin tinggi gaji yang diterima, semakin tinggi kepuasan kerja juga memiliki yang lebih baik. Karyawan membutuhkan penghargaan seperti bonus, tunjangan, kompensasi, lingkungan kerja yang menyenangkan dan pekerjaan yang menunjukkan kemampuannya agar karyawan dapat melakukan pekerjaan yang terbaik bagi perusahaan. Dengan memberikan penghargaan berupa kompensasi, karyawan akan melakukan kinerja terbaik terhadap perusahaan dan untuk menjaga serta mempertahankan moral dan motivasi karyawan (Sudiantini et al., 2023).

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan menggambarkan dan menganalisis keterkaitan antara rekrutmen, analisis jabatan, penilaian kinerja, dan kompensasi karyawan secara mendalam dan kontekstual. Pendekatan kualitatif dipilih karena fokus penelitian adalah untuk memahami fenomena manajemen sumber daya manusia dari perspektif teoritis dan empiris yang terekam dalam literatur serta dokumen relevan, bukan untuk menguji hipotesis kuantitatif.

Sumber data penelitian berupa data sekunder yang dikumpulkan melalui studi kepustakaan dan analisis dokumen. Bahan kajian meliputi artikel ilmiah, buku teks, laporan penelitian, dan publikasi akademik yang relevan dengan topik MSDM, khususnya yang membahas rekrutmen, analisis jabatan, penilaian kinerja, dan kompensasi. Kriteria pemilihan literatur mencakup: relevansi isu dengan rumusan masalah, kredibilitas penerbit atau jurnal, dan keterkinian sumber (umumnya publikasi dalam perkiraan waktu sekitar lima sampai tujuh tahun terakhir untuk memastikan tinjauan yang mutakhir), tetapi juga memasukkan karya klasik yang menjadi rujukan utama dalam teori MSDM.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil kajian pustaka menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang saling terintegrasi, di mana setiap fungsi memiliki keterkaitan yang erat dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Rekrutmen, analisis jabatan, penilaian kinerja, dan kompensasi karyawan tidak hanya berfungsi secara mandiri, tetapi bekerja sebagai satu kesatuan yang menentukan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

Hasil pembahasan mengungkapkan bahwa rekrutmen yang efektif sangat bergantung pada kejelasan analisis jabatan. Analisis jabatan yang memuat deskripsi dan spesifikasi jabatan memberikan dasar objektif dalam menentukan kualifikasi kandidat yang dibutuhkan organisasi. Tanpa analisis jabatan yang jelas, proses rekrutmen berpotensi menghasilkan ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan dan tuntutan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada rendahnya kinerja serta meningkatnya tingkat turnover. Temuan ini sejalan dengan literatur yang menegaskan bahwa analisis jabatan merupakan fondasi utama dalam perencanaan dan pengadaan tenaga kerja.

##### **Saran Diskusi:**

**Nama:** Eka Safutri

**Nim:** 230201093

**Menambahkan alur dari rekrutmet hingga akhir**

##### **Perencanaan kebutuhan tenaga kerja**

Perencanaan kebutuhan tenaga kerja adalah tahap awal di mana departemen terkait mengidentifikasi adanya kekosongan jabatan akibat ekspansi, pensiun, mengundurkan diri, atau perubahan struktur organisasi, kemudian melakukan analisis jabatan untuk menentukan deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, jumlah personel yang dibutuhkan, serta kualifikasi, pengalaman, dan kompetensi yang diperlukan.

##### **Penyusunan dan persetujuan rencana rekrutmen**

Penyusunan rencana rekrutmen melibatkan HR dan user department menyusun dokumen lengkap yang mencakup jadwal rekrutmen, estimasi biaya, metode seleksi yang akan digunakan, komposisi panitia seleksi, serta kriteria penilaian, kemudian mengajukan persetujuan kepada manajemen tingkat atas sebelum proses rekrutmen dilaksanakan.

##### **Pencarian dan pengumuman lowongan (sourcing)**

Pencarian dan pengumuman lowongan merupakan proses menentukan sumber kandidat internal seperti promosi karyawan yang ada atau mutasi antar departemen, serta sumber eksternal melalui portal pekerjaan, LinkedIn, media sosial, kampus, agen rekrutmen, atau

referral karyawan, diikuti pembuatan iklan lowongan kerja yang menarik dengan informasi yang jelas tentang tugas, tanggung jawab, persyaratan, manfaat, dan prosedur aplikasi.

### **Penerimaan lamaran dan penyaringan awal (screening)**

Penerimaan lamaran dan penyaringan awal dilakukan dengan mengumpulkan semua CV dan dokumen lamaran yang masuk, kemudian HR melakukan seleksi administrasi berdasarkan persyaratan minimum yang telah ditetapkan dalam deskripsi pekerjaan untuk menyaring kandidat yang memenuhi syarat dan membuat shortlist yang akan dilanjutkan ke tahap seleksi selanjutnya.

### **Seleksi tes dan wawancara**

Seleksi tes dan wawancara mencakup pelaksanaan berbagai asesmen seperti tes kemampuan teknis, psikotes, assessment center, studi kasus, atau simulasi kerja sesuai karakteristik jabatan, dilanjutkan wawancara perilaku dengan HR untuk mengukur motivasi dan kesesuaian budaya, serta wawancara teknis dengan user department untuk menilai kompetensi terkait pekerjaan dan kesesuaian dengan tim kerja.

### **Memeriksa latar belakang dan kelengkapan**

Pemeriksaan latar belakang dan kelengkapan dilakukan untuk memverifikasi kebenaran informasi yang diberikan kandidat melalui pemeriksaan latar belakang terhadap referensi pekerjaan sebelumnya, validasi ijazah dan sertifikat, pengecekan riwayat kriminal jika diperlukan, serta pemeriksaan kesehatan untuk memastikan kandidat memenuhi syarat kesehatan kerja jabatan tersebut.

### **Pengambilan keputusan dan penawaran kerja (offering)**

Pengambilan keputusan dan penawaran kerja melibatkan diskusi akhir antara HR dan recruitment manager untuk menentukan kandidat terbaik berdasarkan skor kumulatif semua tahapan seleksi, kemudian menyusun surat penawaran pekerjaan yang memuat paket kompensasi, manfaat, tanggal mulai kerja, dan ketentuan masa percobaan, diikuti negosiasi jika diperlukan hingga kandidat menyetujui dan menandatangani kerja.

### **Penempatan dan orientasi/onboarding**

Penempatan dan orientasi atau onboarding adalah proses akhir di mana karyawan baru mulai bekerja, diperkenalkan kepada atasan langsung dan rekan tim, mengikuti program orientasi perusahaan yang mencakup penjelasan visi misi organisasi, budaya kerja, SOP, sistem IT, serta pelatihan kerja khusus jabatan, biasanya diakhiri dengan masa percobaan 3-6 bulan yang dievaluasi untuk menentukan status karyawan tetap.

Selanjutnya, analisis jabatan berperan sebagai penghubung antara rekrutmen dan penilaian kinerja. Standar kerja, tanggung jawab, serta indikator kinerja yang tertuang dalam

analisis jabatan menjadi acuan dalam menilai kinerja karyawan secara objektif dan terukur. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa penilaian kinerja yang berbasis analisis jabatan membantu organisasi menilai sejauh mana karyawan mampu memenuhi tuntutan jabatan yang diembannya. Dengan demikian, penilaian kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana pengembangan karyawan melalui umpan balik yang konstruktif.

Dari sisi kompensasi karyawan, hasil kajian menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang adil dan kompetitif sangat dipengaruhi oleh hasil penilaian kinerja. Penilaian kinerja yang dilaksanakan secara objektif menjadi dasar penetapan gaji, insentif, bonus, maupun bentuk penghargaan lainnya. Hubungan ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak semata-mata diberikan berdasarkan masa kerja, tetapi lebih pada kontribusi dan pencapaian kinerja karyawan. Sistem kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja terbukti mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta komitmen karyawan terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa keterpaduan antara rekrutmen, analisis jabatan, penilaian kinerja, dan kompensasi karyawan membentuk siklus manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan. Rekrutmen yang tepat menghasilkan karyawan yang sesuai dengan jabatan, analisis jabatan memberikan kejelasan peran dan standar kerja, penilaian kinerja mengevaluasi pencapaian karyawan, dan kompensasi menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Apabila salah satu fungsi tidak dijalankan secara optimal, maka efektivitas sistem MSDM secara keseluruhan akan terganggu.

**Pertanyaan Diskusi:**

**Nama: Asri Ansyah Ritonga**

**Nim: 230201084**

**Apa perbedaan mendasar antara rekrutment dan seleksi, mengapa kedua proses ini harus berjalan sinergi berdasarkan hasil analisis jabatan?**

**Hasil diskusi**

**Yang menjawab:**

**Nama: Arik Ahmad Fauzan**

**Nim 230201082**

Perbedaan mendasar antara rekrutmen dan seleksi terletak pada tujuan, fokus, dan sifat proses di mana rekrutmen merupakan proses proaktif untuk menarik dan mengumpulkan sebanyak mungkin kandidat potensial yang memenuhi syarat minimum melalui pengumuman lowongan, iklan, dan pencarian dari berbagai sumber internal maupun eksternal, sedangkan seleksi adalah proses reaktif dan evaluatif yang menyaring serta memilih kandidat terbaik dari



kumpulan pelamar rekrutmen melalui asesmen mendalam seperti tes kemampuan, wawancara, psikotes, dan pemeriksaan latar belakang.

Kedua proses ini harus berjalan sinergi berdasarkan hasil analisis jabatan menghasilkan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan yang menjadi acuan utama dan tunggal untuk menentukan kriteria yang diiklankan dalam rekrutmen serta standar penilaian yang digunakan dalam seleksi, sehingga tanpa analisis jabatan yang jelas rekrutmen akan menarik kandidat yang salah atau tidak memenuhi syarat sedangkan seleksi tidak memiliki dasar objektif untuk membandingkan kandidat, menyebabkan ketidakcocokan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan jabatan yang berakhir pada turnover tinggi, rendah, dan biaya rekrutmen yang sia-sia.

Sinergi ini menciptakan alur MSDM yang terintegrasi di mana analisis jabatan menjadi landasan yang memastikan rekrutmen efektif menghasilkan talent pool berkualitas untuk seleksi, dan seleksi akurat memilih karyawan yang tepat sesuai kebutuhan jabatan, sehingga perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang kompeten, sesuai posisi, dan berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, hasil pembahasan ini mendukung pandangan bahwa organisasi perlu mengelola keempat fungsi tersebut secara terintegrasi agar mampu menciptakan sumber daya manusia yang produktif, kompetitif, dan berdaya saing dalam jangka panjang.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil kajian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat ditentukan oleh keterpaduan antara rekrutmen, analisis jabatan, penilaian kinerja, dan kompensasi karyawan. Analisis jabatan yang jelas dan sistematis menjadi fondasi utama dalam proses rekrutmen karena berfungsi sebagai acuan penentuan kualifikasi, tanggung jawab, serta standar kerja yang dibutuhkan organisasi. Rekrutmen yang didasarkan pada analisis jabatan yang tepat memungkinkan organisasi memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan.

Selanjutnya, analisis jabatan juga berperan penting dalam pelaksanaan penilaian kinerja yang objektif dan terukur. Penilaian kinerja yang disusun berdasarkan standar jabatan memberikan gambaran yang akurat mengenai pencapaian dan kontribusi karyawan, sekaligus menjadi dasar dalam pengambilan keputusan pengembangan sumber daya manusia. Hasil penilaian kinerja tersebut memiliki keterkaitan langsung dengan sistem kompensasi, di mana kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta komitmen karyawan terhadap organisasi.

Dengan demikian, penerapan manajemen sumber daya manusia secara terintegrasi melalui hubungan yang selaras antara rekrutmen, analisis jabatan, penilaian kinerja, dan kompensasi karyawan menjadi kunci dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, produktif, dan berdaya saing, serta berkontribusi secara berkelanjutan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

## DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alam, S. (2023). Ekonomi untuk SMA dan MA. *Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Matematika*, 2(4).
- Bangun, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Dewiyani, et al. (2024). Analisis Jabatan Sebagai Bagian Dari Sistem Tata Pamong (Studi Kasus di Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Jakarta). *Journal Universitas Muhammadiyah Jakarta*, April, 1–10.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hrp, R. M., Sianipar, D. R., & Sitepu, I. B. (2023). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4, 6987–6995.
- Komalasari, S., Maisarah, S., & Urrahmah, N. (2023). Analisis Jabatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 8(1), 91–101. <https://doi.org/10.24967/jmb.v8i1.1620>
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2021). *Human Resource Management* (16th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Puspitasari, W. (2025). The Role of Human Resource Management (MSDM) in Improving Employee Performance of PT ABC. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3), 1631–1638. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Silcyljeova, M., Viktor, L., & Potale, B. R. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank SulutGo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(04), 453–464.
- Sudiantini, D., Andini, D. F., Khaerunisa, D. S., Putra, D. L., & Armayani, D. P. (2023). Analisis Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Sibatik Journal*, 2(6), 1673–1682.
- Sulistiarini, I., & Ismail, I. (2025). Metode Penilaian Kinerja dalam Manajemen Kinerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(4), 2547–2561. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4.4618>
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.