

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Rekrutmen

2.1.1 Pengertian Rekrutmen

Kasmir (2019:93), menyatakan rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkannya. Sedangkan menurut Muhammad Hasan (2023:47), menyatakan rekrutmen adalah proses penarikan individu sesuai kebutuhan pada waktu yang tepat, jumlah memadai, dengan kualifikasi yang ditentukan, dan mendorong mereka untuk melamar kerja ke organisasi.

Setiana (2019:37), menyatakan rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai pelamar yang mampu untuk melamar sebagai Pegawai. Sedangkan menurut Rahardjo (2022:86), Rekrutmen adalah proses menemukan individu potensial untuk pekerjaan. Orang-orang tersebut mungkin merupakan pelamar yang bersedia atau mereka mungkin perlu dibujuk untuk melamar posisi tertentu di perusahaan Anda.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan utama di lingkungan suatu organisasi. Berarti rekrutmen merupakan langkah pertama dalam rangka menerima seseorang dalam suatu lembaga atau organisasi.

2.1.2 Jenis Perekrutan

Strategi perekrutan dan keputusan kebijakan memerlukan identifikasi di mana harus merekrut, siapa yang harus direkrut, dan bagaimana merekrut. Salah satu keputusan pertama menentukan sejauh mana sumber dan metode internal atau eksternal akan digunakan. Baik promosi dari dalam organisasi (rekrutmen internal) maupun perekrutan dari luar organisasi (rekrutmen eksternal) memiliki kelebihan dan kekurangan. Sebagian besar pengusaha menggabungkan penggunaan

metode internal dan eksternal. Organisasi yang menghadapi lingkungan dan kondisi persaingan yang berubah dengan cepat mungkin perlu lebih menekankan pada sumber eksternal selain mengembangkan sumber internal. Namun, untuk organisasi yang ada di lingkungan yang berubah secara perlahan, promosi dari dalam mungkin lebih cocok. Setelah berbagai keputusan kebijakan perekrutan telah ditangani, maka metode perekrutan yang sebenarnya dapat diidentifikasi dan digunakan.

Menurut Rahardjo (2022: 91-94) jenis perekrutan ada dua yaitu:

- a. Perekrutan internal
Rekrutmen internal melibatkan berbagai sumber yang dikembangkan dan dikelola di dalam organisasi mana pun. Metode rekrutmen internal yang paling umum meliputi: database organisasi, lowongan pekerjaan, promosi & transfer, rujukan karyawan saat ini dan perekrutan kembali mantan karyawan dan pelamar.
- b. Perekrutan eksternal
jenis rekrutmen ini melibatkan sumber eksternal. Ada banyak sumber eksternal yang tersedia untuk perekrutan. Dibeberapa pasar tenaga kerja yang ketat, berbagai sumber dan metode dapat digunakan untuk menarik kandidat untuk berbagai pekerjaan yang tersedia di organisasi.

2.1.3 Metode Rekrutmen

Menurut Hasibuan dalam setyowati (2021:93) menyatakan rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk kedalam perusahaan. Metode penarikan atau rekrutmen karyawan baru adalah:

- a. Metode tertutup
Metode tertutup adalah ketika penarikan atau rekrutmen hanya diinformasikan kepada karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relative sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.
- b. Metode terbuka
Metode terbuka adalah ketika penarikan atau rekrutmen diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang *qualified* lebih besar.

2.1.4 Tujuan Rekrutmen

Kasmir (2019:95), menyatakan dalam praktiknya rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai, beberapa diantaranya adalah

memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial, memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi.

Simamora dalam (Fajar 2022) menyatakan rekrutmen memiliki beberapa tujuan, antara lain:

- a. Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
- b. Tujuan pasca pengangkatan (post-hiring goals) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana- pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
- c. Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (spillover effects) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan- kesan positif terhadap perusahaan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon pelamar sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

2.1.5 Indikator Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2018:41) indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain:

- a. Dasar sumber perekrutan pegawai
perekrutan (recruitment) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai pegawai. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan.
- b. Sumber pegawai
Proses rekrutmen ini dilakukan apabila ada departemen yang memerlukan pegawai baru, bisa dikarenakan adanya pegawai yang berhenti kerja ataupun adanya pekerjaan baru yang harus dikerjakan dan memerlukan penambahan pegawai. Rekrutmen pegawai untuk mengisi posisi yang masih lowong dapat dilakukan melalui dua sumber yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal.
- c. Metode perekrutan pegawai
 - 1) Metode tertutup
Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi hanya diberikan kepada pegawai atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang baik sangat sulit.
 - 2) Metode terbuka
Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi disebarkan secara luas ke masyarakat dengan memasang iklan pada media massa baik cetak

maupun elektronik. Dengan metode ini diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang kualifait lebih besar.

2.1.6 Alur proses perekrutan PNS dari Pusat ke daerah

Proses pembentukan farmasi, diawali dari pengisian e-formasi oleh SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah). E-formasi merupakan aplikasi kebutuhan pegawai dari Menpan (Kementrian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara). Setelah masing-masing SKPD mengisi e-formasi dari Menpan, maka dari situ dapat diketahui BKPSDM kurang apa, terus mengusulkan apa, dan setelah pengisian e-formasi selesai, dan disetujui oleh Menpan lalu akan ditetapkan dan keputusan Menpan kemudian diturunkan didaerah, lalu di umumkan oleh daerah melalui BKPSDM.

2.2 Penempatan Pegawai

2.2.1 Pengertian Penempatan

Arief (2018:33) menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria, kemampuan, kecakapan, dan keahlian. Sedangkan menurut Gomes (2018:117), menyatakan penempatan merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tetap atau tidaknya seorang pekerja ditempatkan pada posisi-posisi tertentu yang ada di dalam organisasi.

Pendapat lain menurut Setiana (2019:58), menyatakan Penempatan adalah suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai kompeten yang dibutuhkan instansi, karena Penempatan Pegawai yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu instansi dalam mecapai tujuan yang diharapkan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa, penempatan kerja adalah menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya di dalam perusahaan atau instansi dan disertai dengan pendelegasian wewenang kerja.

2.2.2 Tujuan Penempatan

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan kerja, manajer sumber daya manusia, menempatkan seorang pegawai atau calon pegawai dengan tujuan antara lain agar pegawai bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebaskan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas dan menempatkan orang yang tepat dan jabatan kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Menurut Arif (2018:33), Maksud diadakan penempatan kerja adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria yaitu, Kemampuan, Kecakapan, dan Keahlian.

2.2.3 Prosedur Penempatan Pegawai

Prosedur penempatan pegawai dalam perusahaan berhubungan erat dengan penggunaan system dan prosesnya. Menurut Sastrohadiwiryo dalam Sabrina (2021:56) menyatakan terdapat maksud dan tujuan dalam merencanakan sistem penempatan pegawai. Sementara untuk mengetahui prosedur penempatan pegawai harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Harus ada wewenang yang berguna untuk menepatkan personalia yang datang dari daftar personalia yang dikembangkan melalui analisis tenaga kerja atau pegawai.
- b. Harus memiliki standar yang digunakan dalam membandingkan calon pekerja atau pegawai.
- c. Harus ada pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk segera ditempatkan.

Jika terjadi salah penempatan atau *misplacement* maka perlu untuk diadakan suatu program penyesuaian kembali (*readjustment*) karyawan yang bersangkutan disesuaikan dengan keahlian yang dimiliki yang dapat dicapai dengan melakukan (1) penempatan kembali atau *replacement* pada posisi yang dianggap lebih sesuai dan (2) penugasan kembali atau *reassignment* dengan tugas-tugas yang disesuaikan dengan bakat dan kemampuan.

2.2.4 Prinsip Penempatan Pegawai

Menurut Suwatno dalam Sabrina (2021:65) menyatakan terdapat prinsip yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai, seperti berikut:

- a. Prinsip kemanusiaan Prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita, dan kemampuan harus dihargai posisinya sebagai manusia yang layak tidak dianggap mesin.
- b. Prinsip demokrasi Prinsip ini menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Prinsip *the right man on the right place* prinsip ini penting dilaksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam setiap organisasi yang berarti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, serta pendidikan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.
- d. Prinsip *equal pay for equal work* pemberian balas jasa terhadap karyawan baru didasarkan atas hasil prestasi kerja yang didapat oleh pegawai yang bersangkutan.
- e. Prinsip kesatuan arah Prinsip ini diterapkan dalam perusahaan terhadap setiap karyawan yang bekerja agar dapat melaksanakan tugastugas, dibutuhkan kesatuan arah, kesatuan pelaksanaan tugas sejalan dengan program dan rencana yang digariskan.
- f. Prinsip kesatuan tujuan Prinsip ini erat hubungannya dengan kesatuan arah artinya arah yang dilaksanakan karyawan harus difokuskan pada tujuan yang dicapai.
- g. Prinsip kesatuan komandan Karyawan yang bekerja selalu dipengaruhi adanya komando yang harus diberikan sehingga setiap karyawan hanya mempunyai satu orang atasan.
- h. Prinsip efisiensi dan produktivitas kerja Prinsip ini merupakan kunci kearah tujuan perusahaan karena efisiensi dan produktivitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2.2.5 Bentuk Penempatan Pegawai

Menurut Hariandja dalam Sabrina (2021:59) terdapat beberapa bentuk dari penempatan pegawai antara lain:

- a. Promosi
Promosi merupakan proses penempatan atau pemindahan pegawai dari satu pekerjaan lain yang memiliki tanggung jawab dan jabatan lebih tinggi. Promosi memiliki manfaat bagi perusahaan maupun pegawai antara lain :
 - 1) Promosi memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan kemampuan pegawai untuk memperluas usahanya.
 - 2) Promosi mampu mendorong tercapainya kinerja pegawai yang baik.
 - 3) Terdapat hubungan dan korelasi yang signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja.
- b. Transfer

Transfer merupakan penempatan atau pemindahan pegawai ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab dan level yang sama.

c. Demosi

Demosi merupakan proses penempatan atau pemindahan pegawai ke jabatan lain yang lebih rendah dikarenakan turunnya prestasi dan kemampuan kerja pegawai.

d. Pencalonan diri

Pencalonan diri merupakan upaya penempatan pegawai yang biasa dilakukan oleh pengelola pelatihan, dimana pada akhir pelatihan peserta yang lolos dan sesuai dengan kualifikasi akan diberikan kesempatan untuk mencalonkan diri pada jabatan yang diperlukan pada perusahaan

e. Job posting program

Merupakan upaya penempatan pegawai yang dilakukan oleh lembaga organisasi untuk membantu memberikan kesempatan bagi para perempuan maupun kaum minoritas untuk mendapatkan pekerjaan.

2.2.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penempatan Pegawai

Proses penempatan kerja pegawai harus berdasarkan hasil analisis pekerjaan yang dilakukan bagian personalia serta berpedoman pada prinsip penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan menempatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Penempatan kerja yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, akan tercipta kinerja pegawai yang maksimal serta mampu memberikan kontribusi yang maksimal pula bagi instansi atau organisasi.

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Elbadiansyah (2019:75-76) faktor-faktor penempatan kerja:

a. Faktor prestasi akademis

Faktor prestasi akademik yang telah dicapai oleh karyawan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan dimana karyawan yang bersangkutan harus melaksanakan tugas dan pekerjaannya serta wewenang dan tanggungjawab.

b. Faktor pengalaman

Pengalaman-pengalaman sejenis yang telah dirasakan dan dialami sebelumnya, perlu mendapat pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan. Pengalaman bekerja banyak memberikan kecenderungan bahwa karyawan memiliki keahlian dan ketrampilan kerja yang relatif tinggi. Sebaliknya keterbatasan pengalaman bekerja yang dimiliki akan makin rendah tingkat keahlian dan ketrampilan yang dimiliki.

c. Faktor kesehatan fisik dan mental

Faktor kesehatan fisik dan mental perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan karyawan, meskipun kurang akurat terhadap tingkat kepercayaan terhadap hasil tes kesehatan dilakukan terutama kondisi fisik, namun secara sepintas dapat dilihat kondisi fisik

karyawan yang bersangkutan untuk dipertimbangkan pada tempat mana dia diberikan tugas dan pekerjaan yang cocok baginya berdasarkan kondisi yang dimiliki.

d. Faktor sikap

Sikap merupakan bagian hakiki dari kepribadian seseorang. Dalam penempatan karyawan faktor sikap hendaknya menjadi pertimbangan bagi manajer sumberdaya manusia, karena hal tersebut akan berpengaruh secara langsung baik bagi individu dan perusahaan maupun bagi masyarakat sebagai pengguna jasa dari perusahaan itu sendiri.

e. Faktor status perkawinan

Untuk mengetahui status perkawinan karyawan kerja adalah merupakan hal yang penting. Dengan mengetahui status perkawinannya dapat ditentukan, dimana seseorang akan ditempatkan. Contohnya, jika ada karyawan yang masih lajang, maka dapat ditempatkan di luar kota. Namun jika ada karyawan yang sudah menikah, maka ditempatkan pada perusahaan didalam kota dimana keluarganya tinggal.

f. Faktor usia

Faktor usia perlu dipertimbangkan dengan maksud untuk menghindari rendahnya produktifitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan. Biasanya karyawan yang usianya sudah tua akan memiliki tingkat produktivitas yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang usianya lebih muda.

2.2.7 Indikator Penempatan Kerja

Menurut Yuniarsih & Suwatno (2018:75) mengemukakan bahwa indikator- indikator dalam penempatan kerja diantaranya:

a. Prestasi Akademik dan Latar belakang pendidikan

Prestasi akademik yang telah dimiliki karyawan semasa menempuh pendidikan sebelumnya perlu ditinjau kembali, terkhusus mengenai keputusan dalam penempatan kerja.

b. Pengalaman

Pengalaman dengan pekerjaan sejenis juga mendapatkan perhatian sebelum menempatkan karyawan.

c. Kesehatan fisik dan mental

Dalam menempatkan karyawan faktor fisik dan mental tentunya perlu dipertimbangkan sebab tanpa pertimbangan yang matang, maka ada banyak hal-hal yang akan merugikan perusahaan. Kondisi fisik dan mental karyawan harus bisa disesuaikan pada saat penempatan dalam pekerjaan tertentu.

d. Status perkawinan

Status perkawinan perlu diketahui agar menjadi rujukan jika ingin mengambil keputusan.

e. Usia

Dalam menempatkan karyawan, faktor usia pada diri karyawan yang lulus dalam seleksi tersebut perlu mendapatkan pertimbangan sebab menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan

Dari pendapat tersebut dapat dilihat bahwa terdapat beberapa indikator utama dalam menentukan penempatan kerja pegawai, yaitu, latar

belakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan usia. Jika seorang pegawai pada tempatnya bekerja dinilai telah sesuai dengan indikator tersebut maka penempatan kerja yang dilakukan instansi tersebut telah efektif dan efisien.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan variabel penempatan dan rekrutmen. Kegunaanya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian selanjutnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini diantaranya:

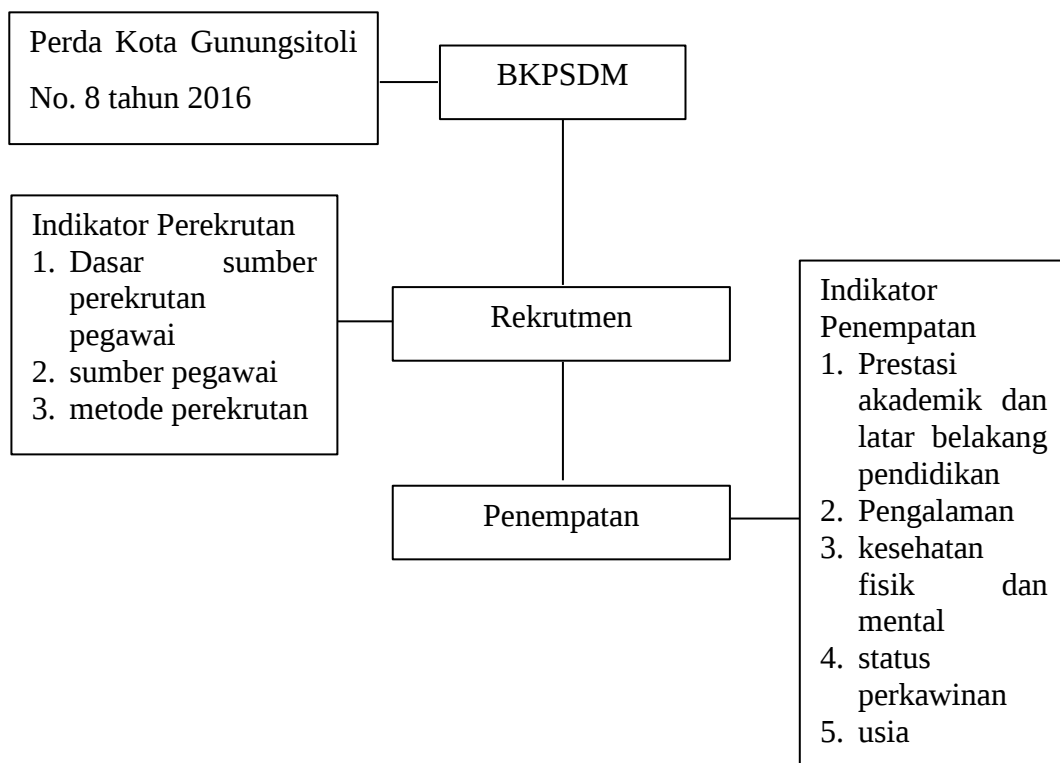
- a Penelitian pertama oleh Mujiati, Fatmawati, Sugiantiningsi, Agung Ronald, dan Umbas (2021) dengan judul *pengaruh kualifikasi pendidikan terhadap penempatan kerja aparatur sipil Negara (ASN)*. Penelitian kualitatif ini menunjukkan hasil penempatan kerja sangat berpengaruh terhadap kualifikasi pendidikan dan latar belakang pendidikan.
- b Penelitian kedua oleh Revando Andika Salainti (2022) dengan judul *efektivitas analisis jabatan dalam penempatan pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia*. Penelitian kualitatif deskriptif ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan analisis jabatan dalam penempatan pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
- c Penelitian Ketiga oleh Sandi Nasrudin Wibowo dengan judul *pengaruh rekrutmen dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada PT. Bank Syariah Mandiri cabang A. Yani Bandung)*. Penelitian metode deskriptif ini menunjukkan hasil (1) rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian semakin baik pelaksanaan sistem rekrutmen, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai; (2) penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian semakin

tinggi penempatan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai; dan (3) rekrutmen dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian semakin baik pelaksanaan rekrutmen dan semakin tinggi penempatan akan semakin meningkat kinerja pegawai.

2.4 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2018:60), kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan pemahaman tentang isi Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir merupakan sintesa atau model kerangka konseptual yang menjelaskan bagaimana teori berhubungan yang lain didasarkan pada kumpulan teori.

Kerangka berpikir penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka berpikir

Sumber: diolah peneliti, 2024

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yang terletak di Kota Gunungsitoli. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang kepegawaian, dan pengembangan sumber daya manusia. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) terlahir berdasarkan Perda Kota Gunungsitoli No.8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Gunungsitoli pada Pasal 3 huruf e yang berbunyi “Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Bertipe C, melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian dan pendidikan pelatihan serta fungsi profesi ASN”.

Terkait permasalahan yang terjadi dimana proses rekrutmen yang kurang tranparansi dan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pengetahuan dan keterampilan pegawai.

Dalam kerangka berfikir ini bertujuan untuk mencari, menarik dan menempatkan pegawai sesuai dengan kebutuhan, nilai dan tujuan organisasi. Proses dimulai dengan menganalisis kebutuhan organisasi yang akan dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), kemudian setelah kebutuhan teridentifikasi baru perencanaan rekrutmen dilakukan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) mengembangkan strategi untuk menarik calon pegawai yang potensial. Setelah itu dilaksanakan seleksi dan penilaian. setelah proses seleksi dan penilaian selesai keputusan penempatan diambil berdasarkan hasil evaluasi. Calon yang memenuhi kualifikasi dan memenuhi harapan organisasi akan ditawarkan posisi yang sesuai.