LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 1 Tahun 2025.

Analisis Tahapan Proses Rekrutmen dan Seleksi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Studi Literatur

Salsa Desembriyanti[1*], Zetta Zhafira[2], Risma Febrina Folasimo[3], Anargya Asjad Maylafaezza[4], Arfian[5]
[1, 2, 3, 4]Prodi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
202210515008@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515015@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515012@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515024@mhs.ubharajaya.ac.id, arfian@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

Recruitment and selection are strategic processes in human resource management that influence employee quality and organizational performance. This article aims to analyze recruitment and selection stages and examine the role of industrial and organizational psychology in improving their effectiveness. A literature review method was used by analyzing ten national scientific articles published within the last five years. The results indicate that systematic, objective, and job-analysis-based recruitment and selection processes help organizations obtain qualified human resources. Psychological approaches and recruitment technology also enhance selection accuracy and efficiency.

***Keyword**: recruitment, selection, human resources, industrial and organizational psychology*

Abstrak

Rekrutmen dan seleksi merupakan proses strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap kualitas karyawan dan kinerja organisasi. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis tahapan proses rekrutmen dan seleksi serta meninjau peran psikologi industri dan organisasi dalam meningkatkan efektivitasnya. Metode yang digunakan adalah studi literatur terhadap sepuluh artikel ilmiah nasional lima tahun terakhir. Hasil kajian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang sistematis, objektif, dan berbasis analisis jabatan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penerapan pendekatan psikologis dan pemanfaatan teknologi rekrutmen juga terbukti meningkatkan akurasi dan efisiensi seleksi.

***Kata kunci**: rekrutmen, seleksi, sumber daya manusia, psikologi industri dan organisasi*

Article History
Received: Desember 2025
Reviewed: Desember 2025
Published: Desember 2025

Plagirism Checker No 77
DOI : Prefix DOI : 10.8734/Musytari.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Liberosis

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

1. Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan zaman, perusahaan semakin dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang secara canggih (Khairunnisa et al., 2025). Dalam konteks era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kualitas sumber daya manusia menjadi aset utama yang menentukan

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

keberlangsungan serta keberhasilan suatu organisasi (Warohmah & Riofita, 2025). Hal ini menegaskan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari keberlangsungan organisasi, baik pada institusi maupun perusahaan (Kemenuh, 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan elemen strategis dalam pembangunan bisnis, baik pada tingkat organisasi maupun nasional, sehingga kualitas SDM perlu terus dikembangkan dan diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan (Yandri & Adiani, 2020a). Dengan diperolehnya sumber daya manusia yang andal dan berkualitas, organisasi diharapkan mampu berkembang secara optimal, sehingga proses rekrutmen dan seleksi karyawan perlu dilaksanakan secara tepat, sistematis, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi (Mangundjaya et al., 2024)

Perekrutan sumber daya manusia merupakan proses penting dalam perusahaan karena sangat memengaruhi pencapaian visi dan misi organisasi sehingga diperlukan seleksi yang tepat sesuai kriteria untuk mencegah kesalahan penempatan serta penurunan kinerja perusahaan (Tsani et al., 2023). Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif juga memiliki peran strategis dalam menjamin kemampuan perusahaan untuk memperoleh dan mempertahankan karyawan yang berkualitas (Warohmah & Riofita, 2025). Keberhasilan rekrutmen dan seleksi menjadi indikator penting keberhasilan organisasi karena kualitas perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuannya memperoleh sumber daya manusia yang profesional, sesuai kualifikasi jabatan, dan mampu memenuhi kebutuhan organisasi secara optimal (Titisari & Ikhwan, 2021).

Sejalan dengan hal tersebut, rekrutmen dipahami sebagai proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar yang memiliki motivasi, kemampuan, serta keahlian yang sesuai, sedangkan seleksi merupakan proses memilih kandidat yang paling tepat dari sejumlah pelamar sehingga kedua proses ini menjadi gerbang utama dalam memperoleh sumber daya manusia berkualitas yang mendukung keberhasilan perusahaan (Malik et al., 2023). Selanjutnya, rekrutmen juga dipandang sebagai tahap awal untuk menarik calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi guna memenuhi kebutuhan sumber daya manusia secara kuantitas dan kualitas, sementara seleksi berfungsi menentukan pelamar yang paling memenuhi kriteria agar kualitas SDM yang masuk ke organisasi tetap terjaga dan mampu mendorong kemajuan perusahaan (Khairunnisa et al., 2025).

Psikologi industri dan organisasi memiliki peran strategis dalam merancang proses seleksi yang menekankan pada penilaian kesesuaian antara karakteristik individu dengan kebutuhan serta nilai-nilai perusahaan (Divarani & Puspitadewi, 2025). Perspektif psikologi menjadi sangat penting dalam proses rekrutmen dan seleksi karena membantu merancang sistem manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya efisien secara teknis, tetapi juga ramah dan nyaman bagi pengguna, khususnya pelamar kerja (Kusnanda & Puspitadewi, 2025).

Penerapan aspek psikologis dalam proses rekrutmen dan seleksi turut berperan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yang diperoleh, sekaligus mendukung kinerja dan produktivitas organisasi secara berkelanjutan (Mangundjaya et al., 2024). Selain itu, sistem rekrutmen yang memperhatikan aspek psikologis dapat meningkatkan kenyamanan pelamar, meminimalkan kesalahan pengisian data, serta memperkuat citra perusahaan melalui employee branding yang positif (Kusnanda & Puspitadewi, 2025).Melalui penerapan psikologi industri, perusahaan juga dapat menggunakan berbagai metode seleksi yang efektif untuk menilai kemampuan teknis dan interpersonal calon karyawan sehingga mendukung keselarasan dengan visi dan misi perusahaan serta meningkatkan kualitas manajemen SDM dan keberlanjutan organisasi (Divarani & Puspitadewi, 2025).

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, artikel ini bertujuan untuk menganalisis tahapan proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam organisasi dengan meninjau setiap tahapannya secara sistematis serta mengkaji peran perspektif psikologi industri dan organisasi

dalam meningkatkan efektivitas proses tersebut. Artikel ini diharapkan dapat memberikan pemahaman konseptual dan praktis bagi akademisi dan praktisi manajemen sumber daya manusia mengenai pentingnya integrasi pendekatan psikologis dalam setiap tahapan rekrutmen dan seleksi, sekaligus menjadi referensi dalam pengembangan sistem rekrutmen dan seleksi yang objektif, efektif, dan berkelanjutan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi

2. Tinjauan Pustaka

Pengertian Rekrutmen

Secara umum, rekrutmen dapat diartikan sebagai proses untuk mencari dan menyediakan calon sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan potensi, sehingga organisasi dapat menyelesaikan individu yang paling sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang tersedia. Rekrutmen juga merupakan proses untuk mencari, menemukan, dan menarik pelamar agar organisasi memiliki peluang yang lebih luas dalam memilih calon tenaga kerja yang memenuhi standar kualifikasi yang tepat. Secara khusus, rekrutmen mencakup serangkaian kegiatan dan tahapan yang bertujuan untuk memperoleh calon pelamar pegawai yang potensial, sehingga dapat ditempatkan pada posisi kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki serta tuntutan lingkungan kerja (Diba & Zohriah, 2024).

Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah menjaring calon tenaga kerja dari masyarakat sebanyak-banyaknya, sehingga pada dasarnya rekrutmen merupakan kegiatan untuk mengumpulkan sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan organisasi (Wulandari, 2020).

Proses Rekrutmen

Adapun beberapa proses rekrutmen yang tepat untuk memproses rekrutmen calon karyawan diantaranya: (Kusumaningrum et al., 2024)

1. Penyusunan strategi perekrutan

Dalam tahap penyusunan strategi, departemen sumber daya manusia berperan menetapkan kualifikasi pekerjaan, metode perekrutan, lokasi, serta waktu pelaksanaannya.

2. Pencarian calon karyawan

Jumlah pelamar sangat dipengaruhi oleh upaya perekrut dalam menyebarkan informasi lowongan, misalnya dengan menjalin kerja sama yang baik dengan sekolah maupun universitas.

3. Penyaringan atau penyisihan calon karyawan

Proses ini membutuhkan perhatian khusus agar tidak terjadi diskualifikasi yang didasarkan pada alasan yang kurang tepat.

4. Keputusan penerimaan atau penolakan

Perekrut menentukan apakah pelamar yang telah melalui seluruh proses seleksi akan diterima sebagai karyawan atau ditolak, berdasarkan kesesuaian dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan.

5. Pengumpulan pelamar terseleksi

Kumpulan pelamar yang telah melalui proses penyaringan adalah individu-individu yang memenuhi kriteria perekrut dan dianggap layak untuk mengisi posisi yang tersedia.

Metode Rekrutmen

Kasmir mengemukakan bahwa metode yang digunakan untuk merekrut karyawan, antara lain: (Kusumaningrum et al., 2024)

1. Menyajikan informasi secara jelas mengenai nama perusahaan, posisi yang dibutuhkan, besaran upah, jenjang karir, serta fasilitas yang ditawarkan.

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

2. Merancang format pengumuman lowongan kerja dengan tampilan yang menarik untuk memberikan kesan perusahaan yang bonafide, mengingat aspek tersebut sering menjadi perhatian utama para pelamar.
3. Menentukan media yang tepat untuk menyebarkan informasi lowongan kerja sesuai dengan segmentasi yang dituju.
4. Menyebarkan brosur di perguruan tinggi maupun lembaga pendidikan yang memiliki reputasi baik, karena institusi tersebut umumnya menghasilkan lulusan yang berkualitas dan memiliki tanggung jawab.
5. Memberikan jangka waktu yang memadai bagi pelamar, sehingga dapat menjaring jumlah pelamar yang lebih banyak.

Pengertian Seleksi

Menurut Kharisma & Wening (2023) mendefinisikan seleksi sebagai proses yang dilakukan perusahaan untuk menentukan dan memilih kandidat pelamar kerja yang paling sesuai dengan kualifikasi serta kebutuhan perusahaan guna menempati posisi jabatan yang tersedia. Sedangkan menurut (Wulandari, 2020) seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi dari sejumlah pelamar yang ada, dengan tujuan memastikan kecocokan antara individu dengan pekerjaan serta organisasi. Dalam praktiknya, seleksi pada perusahaan berskala besar dapat berlangsung lebih kompleks sesuai dengan efektivitas dan tujuan yang ingin dicapai. Hasil akhirnya terbagi menjadi dua kelompok, yaitu pelamar yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia dan pelamar yang tidak sesuai akan dinyatakan ditolak oleh perusahaan.

Tujuan Seleksi

Tujuan utama dari proses seleksi adalah untuk memperoleh tenaga kerja yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik dari segi kompetensi maupun kepribadian. Seleksi tidak hanya berfokus pada kecocokan kualifikasi formal, seperti pendidikan dan pengalaman kerja, tetapi juga memastikan bahwa individu yang dipilih memiliki potensi untuk memberikan kinerja optimal. Lebih jauh, seleksi dirancang agar perusahaan dapat menemukan karyawan yang mampu beradaptasi dengan budaya kerja, berkontribusi secara berkelanjutan, serta memiliki komitmen jangka panjang dalam organisasi (Kemenuh, 2022).

Proses Seleksi

Untuk perusahaan memperoleh karyawan yang benar-benar sesuai kebutuhan, proses seleksi harus dirancang secara sistematis, efisien, dan berlandaskan asas objektivitas. Dengan begitu, perusahaan tidak hanya mendapatkan tenaga kerja yang berkualifikasi, tetapi juga dapat menempatkannya pada posisi yang paling tepat. Berikut tahapan-tahapan seleksi secara umum: (Saing, 2022)

1. Seleksi surat lamaran

Pada tahap awal, bagian HRD menyeleksi seluruh berkas lamaran yang masuk. Lamaran diperiksa kesesuaiannya dengan persyaratan dasar yang ditetapkan perusahaan, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja minimal, serta keterampilan khusus. Dokumen yang tidak memenuhi kriteria langsung digugurkan, sedangkan lamaran yang memenuhi syarat akan dilanjutkan ke tahap berikutnya.

2. Pengisian formulir lamaran

Pelamar yang lolos seleksi administrasi diwajibkan mengisi formulir resmi dari perusahaan. Formulir ini biasanya berisi data diri secara lengkap, riwayat pendidikan formal maupun non-formal, pengalaman kerja, keahlian tambahan, hingga ekspektasi gaji. Data yang terkumpul menjadi bahan penting untuk perusahaan dalam melakukan penilaian awal dan mempermudah proses verifikasi di tahap selanjutnya.

3. Pemeriksaan referensi

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 1 Tahun 2025.

Setelah itu, perusahaan melakukan cross-check terhadap referensi yang dicantumkan pelamar. Referensi bisa berupa surat keterangan kerja dari perusahaan sebelumnya, rekomendasi dari atasan, atau pihak lain yang relevan. Langkah ini bertujuan untuk memastikan keaslian informasi, kredibilitas, dan rekam jejak profesional pelamar.

4. Wawancara pendahuluan

Tim HR biasanya mengundang pelamar untuk wawancara awal. Tujuan utamanya adalah menggali informasi lebih dalam terkait latar belakang pribadi, motivasi melamar, pengalaman kerja, serta kesiapan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Selain itu, wawancara pendahuluan juga menjadi sarana bagi perusahaan untuk menilai kemampuan komunikasi, sikap, dan keseriusan pelamar.

5. Tes penerimaan

Pada tahap ini, pelamar mengikuti serangkaian tes yang dirancang untuk mengukur kesesuaian dengan jabatan yang dilamar. Bentuk tes bisa beragam, mulai dari tes tertulis, tes pengetahuan teknis sesuai bidang pekerjaan, tes akademik, hingga tes khusus seperti tes keterampilan komputer, bahasa asing, atau tes medis dasar.

6. Tes psikologi

Tes psikologi menjadi salah satu tahapan penting karena bertujuan mengukur aspek kognitif (kemampuan berpikir), afektif (sikap dan kepribadian), serta psikomotorik (kecenderungan perilaku). Melalui tes ini, perusahaan dapat menilai potensi, stabilitas emosi, cara bekerja dalam tim, serta kecocokan kepribadian dengan budaya organisasi.

7. Tes kesehatan

Kesehatan fisik calon karyawan diperiksa melalui medical check-up yang mencakup pemeriksaan kondisi tubuh secara umum, organ vital, hingga kemungkinan adanya penyakit yang berisiko mengganggu produktivitas. Perusahaan menekankan aspek kesehatan karena karyawan yang sehat akan lebih optimal dalam bekerja dan mengurangi potensi ketidakhadiran akibat sakit.

8. Wawancara akhir dengan atasan langsung

Tahap ini biasanya dilakukan oleh calon atasan atau pimpinan unit kerja yang membutuhkan tenaga baru. Wawancara dilakukan lebih mendalam, mencakup kemampuan teknis, cara menghadapi masalah, kemampuan beradaptasi dengan tim, serta kecocokan pelamar dengan gaya kerja pimpinan maupun rekan kerja.

9. Keputusan akhir

Setelah seluruh tahapan dilalui, hasil seleksi setiap pelamar akan dievaluasi secara menyeluruh. Manajemen puncak bersama HRD menetapkan keputusan apakah pelamar diterima atau tidak. Keputusan ini biasanya mempertimbangkan hasil tes, wawancara, serta masukan dari atasan yang akan langsung membawahi calon karyawan.

Metode Seleksi

Menurut Malayu Hasibuan (dalam Kemenuh, 2022) beberapa metode seleksi yang tepat digunakan untuk menyeleksi calon karyawan diantaranya, sebagai berikut:

1. Seleksi non-ilmiah

Seleksi non-ilmiah merupakan suatu pendekatan dalam proses penerimaan karyawan yang tidak berlandaskan pada kriteria standar maupun spesifikasi jabatan yang jelas dan terukur. Proses ini umumnya dilakukan tanpa adanya pedoman baku berupa analisis jabatan atau uraian pekerjaan yang rinci, sehingga keputusan lebih banyak dipengaruhi oleh intuisi, pengalaman pribadi pewawancara, atau pertimbangan subjektif pihak yang berwenang. Dengan kata lain, penilaian terhadap calon karyawan lebih bersifat perkiraan semata daripada berbasis pada indikator kompetensi yang obyektif.

LIBEROSIS
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 1 Tahun 2025.
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

Dalam praktiknya, seleksi non-ilmiah tidak mengacu pada persyaratan formal yang mendetail terkait pengetahuan, keterampilan, maupun sikap yang dibutuhkan oleh suatu jabatan tertentu. Hal ini membuat dasar penilaian menjadi relatif dan bervariasi, tergantung pada sudut pandang pihak yang menyeleksi. Pertimbangan yang biasanya digunakan meliputi:

a. Keberadaan surat lamaran, baik bermaterai maupun tidak

Surat lamaran, baik yang dilengkapi dengan materai maupun tidak, lebih sering dipandang hanya sebagai formalitas administrasi. Fungsinya terbatas pada menandai keseriusan pelamar untuk mengikuti proses seleksi, tanpa benar-benar memberikan gambaran yang mendalam mengenai kesesuaian kompetensi pelamar dengan jabatan yang dibutuhkan.

b. Ijazah pendidikan beserta daftar nilai

Dokumen pendidikan formal sering dijadikan tolok ukur utama, bahkan tanpa memperhatikan relevansinya dengan posisi yang dilamar. Praktik ini menunjukkan kecenderungan untuk menilai kandidat hanya berdasarkan capaian akademis, padahal ijazah dan nilai belum tentu merefleksikan keterampilan praktis maupun kemampuan adaptasi yang sesungguhnya dibutuhkan dalam dunia kerja.

c. Surat keterangan kerja serta pengalaman yang dimiliki

Dalam seleksi non-ilmiah, pengalaman kerja lebih ditekankan pada lama masa kerja dibandingkan kualitas pengalaman atau kesesuaiannya dengan bidang yang dilamar. Hal ini dapat menimbulkan bias, karena lamanya pengalaman tidak selalu berbanding lurus dengan kemampuan profesional yang memadai.

d. Referensi atau rekomendasi dari pihak yang dianggap terpercaya

Pertimbangan ini sering berasal dari pihak yang dianggap memiliki kredibilitas, misalnya mantan atasan, tokoh masyarakat, atau pihak tertentu yang dihormati. Namun, rekomendasi semacam ini belum tentu obyektif, karena dapat dipengaruhi oleh hubungan personal atau kepentingan tertentu, sehingga rawan menimbulkan bias dalam penilaian.

e. Hasil wawancara langsung dengan pelamar.

Wawancara yang dilakukan dalam seleksi non-ilmiah biasanya bersifat sederhana dan tidak terstruktur. Penilaian lebih banyak berfokus pada kesan personal yang ditangkap pewawancara, seperti cara berbicara, sikap, atau penampilan fisik pelamar. Sayangnya, pendekatan ini kurang menggali kompetensi teknis maupun kemampuan non-teknis yang relevan dengan pekerjaan.

Meskipun aspek-aspek tersebut dapat memberikan gambaran umum tentang seorang kandidat, namun pendekatan non-ilmiah seringkali dipandang kurang komprehensif. Hal ini disebabkan karena seleksi tidak mampu menilai secara mendalam kesesuaian antara kompetensi calon karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban. Akibatnya, perusahaan berpotensi menghadapi risiko salah penempatan karyawan (mismatch), rendahnya produktivitas, serta tingginya tingkat turnover. Oleh karena itu, seleksi non-ilmiah kerap dikritik dalam kajian manajemen sumber daya manusia, karena dianggap tidak mampu menjamin objektivitas dan akurasi dalam pemilihan tenaga kerja yang benar-benar berkualitas sesuai kebutuhan organisasi.

2. Seleksi Ilmiah

Seleksi ilmiah merupakan suatu metode seleksi karyawan yang dilaksanakan berdasarkan uraian jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job specification*) yang jelas, serta mengacu pada kebutuhan nyata organisasi. Proses ini disusun dengan pedoman kriteria dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga setiap langkah seleksi memiliki dasar yang objektif, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Berbeda dengan seleksi non-ilmiah yang cenderung mengandalkan intuisi atau perkiraan semata, seleksi ilmiah menekankan pada penggunaan prosedur sistematis serta instrumen seleksi yang valid dan reliabel. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa

karyawan yang diterima tidak hanya sesuai dari segi kompetensi teknis, tetapi juga memiliki kecocokan kepribadian dan nilai dengan budaya organisasi.

Dalam praktiknya, seleksi ilmiah mencakup berbagai instrumen penilaian, seperti tes pengetahuan, tes keterampilan khusus, tes psikologi, wawancara terstruktur, hingga medical check-up. Setiap instrumen dipilih berdasarkan analisis kebutuhan jabatan, sehingga hasil yang diperoleh benar-benar mencerminkan kemampuan dan potensi pelamar untuk menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Selain itu, metode seleksi ini juga mengurangi potensi bias karena keputusan penerimaan didasarkan pada data dan indikator kinerja yang terukur, bukan pada pertimbangan subjektif semata. Dengan demikian, seleksi ilmiah tidak hanya membantu perusahaan memperoleh tenaga kerja yang berkualitas tinggi, tetapi juga menekan risiko terjadinya salah penempatan karyawan (*mismatch*) yang dapat menurunkan produktivitas organisasi dalam jangka panjang.

Proses seleksi ini dilakukan secara lebih objektif dan terukur karena mengacu pada beberapa hal, antara lain:

a. Penggunaan metode kerja yang sistematis

Setiap tahapan seleksi disusun mengikuti prosedur yang terstruktur, mulai dari analisis jabatan, penetapan kualifikasi, hingga pemilihan instrumen seleksi. Hal ini dimaksudkan agar proses berjalan konsisten, mengurangi unsur subjektivitas, serta menghasilkan keputusan yang adil bagi seluruh pelamar

b. Berorientasi pada kebutuhan riil tenaga kerja

Seleksi dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan nyata organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Artinya, karyawan yang diterima diharapkan benar-benar dapat mengisi kekosongan posisi yang ada dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan, bukan sekadar memenuhi formalitas perekrutan.

c. Menitikberatkan pada pencapaian prestasi kerja

Fokus utama seleksi ilmiah adalah mencari individu yang memiliki kemampuan, motivasi, serta potensi untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu, indikator penilaian lebih diarahkan pada kompetensi inti yang dibutuhkan dalam pekerjaan, bukan hanya pada latar belakang pendidikan atau pengalaman semata.

d. Mengacu pada ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan

Proses seleksi harus selaras dengan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku agar tidak terjadi pelanggaran hukum maupun diskriminasi terhadap pelamar. Kepatuhan terhadap aturan ini juga menunjukkan komitmen organisasi dalam menerapkan prinsip keadilan, transparansi, dan perlindungan hak tenaga kerja.

e. Didasarkan pada hasil analisis jabatan dan kajian ilmu sosial lainnya.

Landasan utama seleksi ilmiah adalah analisis jabatan yang menghasilkan uraian mengenai tugas, tanggung jawab, serta kualifikasi yang diperlukan. Selain itu, pendekatan ilmu sosial seperti psikologi industri dan organisasi maupun sosiologi kerja juga digunakan untuk memahami faktor-faktor perilaku individu dan dinamika kelompok di tempat kerja, sehingga keputusan seleksi menjadi lebih komprehensif.

3. Metodologi

Penelitian menggunakan analisis deskriptif dari data yang diperoleh. Penelitian menyajikan hasil penelusuran mengenai analisis tahapan proses rekrutmen dan seleksi. Literature review dilakukan dengan fokus pada artikel original yang memuat abstrak, pendahuluan, metode dan hasil. Pencarian artikel dilakukan pada database seperti google scholar, publish or perish, dan lain-lain dengan kata kunci rekrutmen dan seleksi.

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 1 Tahun 2025.

4. Hasil dan Pembahasan

Dari hasil pencarian yang dilakukan, ditemukan 10 artikel yang sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan. Artikel-artikel tersebut membahas tentang peran analisis jabatan terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah daftar artikel yang digunakan dalam penelitian ini.

No	Judul	Penulis dan Tahun Terbit	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB NF)	Farah Khairunnisa, Christian Wiradendi Wolor, Eka Dewi Utari (2025)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan, hambatan serta solusi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada BKB NF.	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan menggunakan dua sumber data yaitu primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sampel penelitian menggunakan non-probability sampling dengan jenis purposive sampling.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di BKB NF dibedakan antara staf dan pengajar, dimulai dari peramalan kebutuhan SDM dan penyebaran lowongan kerja, dengan tahapan seleksi yang disesuaikan pada masing-masing posisi, serta ditemukan hambatan yang dapat diatasi melalui solusi yang diterapkan oleh perusahaan.
2.	Manajemen Operasional: Perencanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Mutu Pelayanan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk	Herlina, Donly Wance Lubis, Fajri Afrizal, Vanny Nuari Winanda, Lusiana (2025)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perencanaan rekrutmen sumber daya manusia guna meningkatkan kualitas pelayanan jasa perbankan pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk.	Penelitian ini menggunakan metode wawancara dengan pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk untuk menggali informasi terkait proses perencanaan SDM, rekrutmen,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang terstruktur penting dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Proses rekrutmen di Bank BRI dilakukan melalui beberapa tahapan seleksi dengan memanfaatkan sumber internal dan

No	Judul	Penulis dan Tahun Terbit	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				serta faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas SDM di perusahaan tersebut.	eksternal, meskipun terdapat kendala perbedaan latar belakang pendidikan karyawan.
3.	Aplikasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan yang User-Friendly: Studi Literatur	Raniah Ratna Brillianti Kusnanda, Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi (2025)	Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi karakteristik aplikasi rekrutmen dan seleksi yang ramah pengguna melalui kajian pustaka terhadap 20 artikel ilmiah nasional dan internasional.	Metode yang digunakan adalah studi pustaka dengan pendekatan simplified thematic analysis untuk menyaring tema-tema utama dari hasil penelitian sebelumnya.	Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem rekrutmen yang ramah pengguna memiliki tiga karakteristik utama, yaitu antarmuka yang sederhana dan mudah dinavigasi, interaksi pengguna yang jelas dan nyaman, serta fitur pendukung keputusan berbasis data yang transparan dan akurat. Sistem seperti itu terbukti meningkatkan efisiensi waktu, akurasi seleksi, dan pengalaman pengguna baik bagi kandidat maupun HRD. Selain itu, keberhasilan implementasi juga dipengaruhi oleh kesiapan organisasi, kepatuhan terhadap prinsip etika, dan penerimaan psikologis pengguna.
4.	Pendekatan Psikologis Dalam Proses	Wustari L. Mangundjaya, Emylia Nurdiana,	Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengidentifikasi	Penelitian ini menggunakan metode observasi dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek psikologis memiliki peran

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

No	Judul	Penulis dan Tahun Terbit	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Rekrutmen Dan Seleksi	Nisa Hamidah, Rizqia Fithriyani (2024)	peran dari psikologi dalam proses rekrutmen dan seleksi di tempat kerja.	wawancara yang dilaksanakan di 2 (dua) jenis organisasi yaitu organisasi yang bergerak di bidang manufacturing dan organisasi nirlaba.	penting dalam keberhasilan proses rekrutmen dan seleksi pada organisasi, baik di sektor manufaktur maupun organisasi nirlaba. Penerapan prinsip-prinsip psikologi dalam tahapan rekrutmen dan seleksi membantu organisasi memperoleh kandidat yang lebih sesuai dengan persyaratan jabatan sehingga proses rekrutmen dan seleksi menjadi lebih efektif
5.	Analisis Literatur tentang Penerapan Psikologi Industri dan Organisasi dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi di PT. Telkom Indonesia	Iqlina 'Aisya Divarani, Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi (2025)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi metode seleksi yang digunakan oleh PT Telkom Indonesia, seperti tes psikometrik, wawancara berbasis kompetensi, dan assessment center.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur, dengan mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber terkait psikologi industri, seleksi karyawan, dan tes psikometrik.	Hasil yang ditemukan menunjukkan bahwa pendekatan berbasis psikologi industri terbukti efektif dalam mengurangi bias subjektif dalam proses seleksi, serta membantu perusahaan dalam memilih karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki kesesuaian dengan budaya organisasi. Pendekatan ini berdampak signifikan terhadap peningkatan objektivitas dalam seleksi, yang pada

No	Judul	Penulis dan Tahun Terbit	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					gilirannya memperkuat keselarasan antara karyawan dan visi misi perusahan.
6.	Implementasi Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Alamkulkul Boutique Resort	Ida Ayu Jessica Putri Kemenuh (2022)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi dari proses rekrutmen dan seleksi karyawan di AlamKulKul Boutique Resort.	Penelitian ini berbentuk analisis deskriptif dimana menyajikan informasi-informasi sesuai dengan fakta dan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data seperti observasi dan wawancara.	Hasil analisa implementasi proses rekrutmen dan seleksi karyawan di AlamKulKul Boutique Resort sudah sepenuhnya diimplementasikan dengan baik terutama untuk proses rekrutmen karyawan. Sedangkan untuk proses seleksi karyawan, masih terdapat beberapa poin yang tidak secara teori serta tidak tercantumkan dalam standar operasional prosedur hotel. Diharapkan pihak alamkulkul dapat meninjau kembali proses rekrutmen maupun seleksi karyawan untuk kedepannya.
7.	Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada PT Voksel Electric Tbk	Zikkra Ilham Malik, Christian Wiradendi Wolor, Marsofiyati (2023)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi karyawan serta menilai dampaknya terhadap	Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dilakukan melalui sumber internal dan eksternal, namun proses seleksi belum berjalan optimal karena banyak pelamar tidak memenuhi

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889

No	Judul	Penulis dan Tahun Terbit	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			kinerja karyawan di PT Voksel Electric Tbk.	Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap informan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling.	kualifikasi, sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan.
8.	Analisis Proses Rekrutment dan Seleksi pada Karyawan PT. Swabina Gatra Gresik	Fadila Galih Prawesti, Maulidyah Amalina Rizqi (2024)	Tujuan jurnal ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT. Swabina Gatra Gresik, sekaligus mengidentifikasi hambatan yang muncul dalam pelaksanaannya serta solusi atau pengaturan yang dilakukan perusahaan untuk mengatasi hambatan tersebut.	Metode penelitian yang digunakan dalam jurnal ini adalah kualitatif deskriptif, dengan pengumpulan data melalui observasi dan wawancara terhadap karyawan yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen dan seleksi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di PT. Swabina Gatra Gresik telah berjalan secara sistematis dan sesuai prosedur, mulai dari rekrutmen internal dan eksternal hingga tahapan seleksi seperti validasi berkas, tes kemampuan, wawancara, dan tes kesehatan.
9.	Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri	Delfi Yandri, Nadhifa Putri Adiani (2020)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri.	Penelitian ini melakukan observasi langsung dan wawancara dengan bidang terkait untuk mengetahui proses rekrutmen dan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di PT. Bank Mandiri dilakukan secara sistematis dan berjenjang, mulai dari seleksi administrasi, tes

No	Judul	Penulis dan Tahun Terbit	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				seleksi terhadap sumber daya manusia dimana perekrutan pegawai, memproses pengangkatan pegawai dan melayani pegawai bank mandiri.	kemampuan (ability test), wawancara akhir, tes kesehatan, hingga penandatanganan kontrak. Proses yang terstruktur tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan yang diterima memiliki kompetensi, kualifikasi, dan karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan penerapan rekrutmen dan seleksi yang tepat, perusahaan dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.
10.	Strategi Rekrutmen Dan Seleksi di Era VUCA	M. Firdaus Tsani, Thijanul Aroby, Prata Vitha Maysha Rado, Mochammad Isa Anshori	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran strategis HRM dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam konteks bisnis VUCA.	Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur yang mendalam tentang strategi rekrutmen dan seleksi yang relevan dengan era VUCA.	Hasilnya menunjukkan bahwa organisasi perlu mengubah paradigma rekrutmen dan seleksi mereka agar lebih responsif terhadap era VUCA. Mereka harus fokus pada mengidentifikasi kandidat yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889

No	Judul	Penulis dan Tahun Terbit	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					yang diperlukan tetapi juga memiliki kemampuan adaptasi, pemecahan masalah, dan kolaborasi yang kuat. Teknologi dapat menjadi alat berharga dalam membantu proses ini. Kesimpulannya, strategi rekrutmen dan seleksi di era VUCA harus mengikuti tren perkembangan pasar dan memprioritaskan atribut yang relevan dengan tantangan yang dihadapi oleh organisasi. Dengan cara ini, organisasi dapat membangun kekuatan kerja yang siap menghadapi ketidakpastian dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

Berdasarkan hasil analisis terhadap 10 jurnal ilmiah, ditemukan bahwa proses rekrutmen dan seleksi merupakan tahapan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh langsung terhadap kualitas karyawan dan kinerja organisasi. Seluruh jurnal yang dianalisis menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi yang dilakukan secara sistematis, terencana, dan objektif mampu membantu organisasi memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan jabatan serta budaya organisasi.

Secara umum, hasil kajian menunjukkan bahwa tahapan rekrutmen pada berbagai organisasi diawali dengan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, penentuan kualifikasi jabatan, serta pemilihan sumber rekrutmen baik internal maupun eksternal. Hal ini terlihat pada penelitian di BKB Nurul Fikri, PT Bank Rakyat Indonesia, PT Voksel Electric Tbk, hingga PT Swabina Gatra Gresik yang menerapkan peramalan *(forecasting)* kebutuhan SDM sebelum membuka lowongan pekerjaan. Perencanaan yang matang terbukti memudahkan perusahaan dalam menjaring pelamar yang relevan dan mengurangi ketidaksesuaian antara pelamar dan posisi yang dibutuhkan.

Selain itu, beberapa jurnal menegaskan bahwa penggunaan sumber rekrutmen internal dan eksternal secara bersamaan memberikan keuntungan bagi organisasi. Rekrutmen internal memungkinkan perusahaan memanfaatkan karyawan yang telah memahami budaya kerja, sedangkan rekrutmen eksternal membuka peluang memperoleh kandidat dengan kompetensi dan perspektif baru. Namun demikian, beberapa penelitian dan kualifikasi pelamar yang tidak sesuai, yang dapat mempengaruhi efektivitas proses seleksi jika tidak diantisipasi dengan baik. Pada tahap seleksi, mayoritas jurnal menunjukkan bahwa organisasi telah menerapkan tahapan seleksi yang relatif serupa, meliputi seleksi administrasi, tes kemampuan wawancara, tes psikologi, dan tes kesehatan. Penelitian ini pada PT Bank Mandiri, PT Swabina Gatra Gresik, dan AlamKulKul Boutique resort menunjukkan bahwa seleksi yang dilakukan secara berjenjang dan terstruktur mampu memastikan bahwa kandidat yang dilakukan secara berjenjang dan terstruktur mampu memastikan bahwa kandidat yang diterima memiliki kompetensi, karakteristik, serta kondisi kesehatan yang mendukung kinerja optimal. Namun, beberapa penelitian juga mengungkapkan bahwa pelaksanaan seleksi belum sepenuhnya sesuai teori atau standar operasional prosedur, sehingga berpotensi menurunkan kualitas keputusan penerimaan karyawan.

Temuan penting lainnya berkaitan dengan peran pendekatan psikologi industri dan organisasi dalam proses seleksi. Jurnal yang membahas penerapan tes psikometrik, wawancara berbasis kompetensi, dan assessment center menunjukkan bahwa pendekatan psikologis mampu mengurangi bias subjektif dan meningkatkan objektivitas dalam pengambilan keputusan. Dengan menggunakan instrumen seleksi yang valid dan reliabel, organisasi tidak hanya menilai kemampuan teknik kandidat, tetapi juga aspek kepribadian, sikap kerja, dan kesesuaian dengan budaya organisasi. Hal ini memperkuat keselarasan antara karyawan dengan visi dan misi perusahaan.

Di sisi lain, perkembangan teknologi juga menjadi sorotan dalam beberapa jurnal, khususnya terkait penggunaan aplikasi rekrutmen dan seleksi yang user-friendly. Sistem rekrutmen berbasis teknologi dengan antarmuka yang sederhana, transparan, dan berbasis data terbukti meningkatkan efisiensi waktu, akurasi seleksi, serta pengalaman penggunaan baik bagi kandidat maupun pihak HRD. Namun, keberhasilan implementasi sistem tersebut yang bergantung pada kesiapan organisasi, kepatuhan terhadap prinsip etika, serta penerimaan psikologis pengguna terhadap teknologi baru.

Secara keseluruhan, hasil pembahasan dari 10 jurnal menunjukkan bahwa efektivitas proses rekrutmen dan seleksi sangat ditentukan oleh perencanaan yang matang, penerapan tahapan seleksi yang sistematis, serta penggunaan pendekatan ilmiah dan psikologis dalam pengambilan keputusan. Organisasi yang mampu mengintegrasikan aspek manajerial, psikologis, dan teknologi dalam rekrutmen dan seleksi cenderung lebih berhasil dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

5. Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang dirancang secara sistematis dan terencana umumnya terdiri dari beberapa tahapan utama, yaitu perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, penentuan kualifikasi jabatan, pemilihan sumber rekrutmen serta pelaksanaan seleksi secara objektif ini terbukti dalam membantu organisasi memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan budaya organisasi. Hasil juga menunjukkan bahwa efektivitas rekrutmen dan seleksi tidak hanya ditentukan oleh kelengkapan tahapan yang dijalankan, tetapi juga oleh kesiapan organisasi dalam menerapkan prosedur

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

secara konsisten serta kemampuan pihak yang terlihat dalam proses seleksi. Penerapan pendekatan psikologi industri dan organisasi seperti tes psikologi dan wawancara berbasis kompetensi terbukti meningkatkan objektivitas penilaian dan mengurangi bias dalam pengambilan keputusan. Selain itu, pemanfaatan teknologi dalam proses rekrutmen dan seleksi dapat meningkatkan efisiensi waktu, ketepatan seleksi serta kenyamanan bagi pelamar dan pihak perusahaan. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkuat pemahaman mengenai pentingnya integritas aspek perencanaan, pendekatan psikologis dan pemanfaatan teknologi dalam proses atau tahapan rekrutmen dan seleksi. Kelebihan penelitian ini terletak pada penggunaan studi literatur yang menggabungkan berbagai temuan dari beragam konteks organisasi sehingga memberikan gambaran yang menyeluruh. Namun, keterbatasan penelitian ini adalah belum adanya pengujian empiris secara langsung dan ketergantungan pada data sekunder sehingga hasil penelitian ini belum sepenuhnya dapat digeneralisasikan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian secara empiris guna menguji penerapan proses atau tahapan rekrutmen dan seleksi secara langsung para berbagai jenis organisasi dan sektor industri.

Daftar Referensi

Diba, I. F., & Zohriah, A. (2024). Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Organisasi Pendidikan. *Journal of Education Research*, *5*(1), 576–582.

Divarani, I. 'Aisya, & Puspitadewi, N. W. S. (2025). Analisis Literatur tentang Penerapan Psikologi Industri dan Organisasi dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi di PT. Telkom Indonesia. *Jurnal Penelitian Inovatif (JUPIN)*, *5*(3), 2185–2194. https://doi.org/10.54082/jupin.1556

Herlina, Lubis, D. W., Afrizal, F., Winanda, V. N., & Lusiana. (2025). Manajemen Operasional: Perencanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Mutu Pelayanan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 237–243. https://doi.org/10.37034/infeb.v7i2.1137

Kemenuh, I. A. J. P. (2022). Implementasi Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di Alamkulkul Boutique Resort. *Jurnal Mahasiswa Pariwisata Dan Bisnis*, *1*(2), 321–335.

Khairunnisa, F., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB NF). *JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN MANAJEMEN*, *3*(6), 67–75. https://doi.org/10.61722/jiem.v3i6.4924

Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematik. *Jurnal E-Bis*, *7*(1), 61–80. https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111

Kusnanda, R. R. B., & Puspitadewi, N. W. S. (2025). Aplikasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan yang User-Friendly: Studi Literatur User-Friendly Employee Recruitment and Selection Application: A Literature Study. *Jurnal Penelitian Psikologi*, *12*(01), 275–290. https://doi.org/10.26740.cjpp.v12n1.p275-290

Kusumaningrum, H., Rachman, J. Z., & Maulana, M. R. (2024). Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Talenta Karyawan Terbaik di Lembaga Pendidikan. *DIAJAR: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, *3*(2), 220–230. https://doi.org/10.54259/diajar.v3i2.2459

Malik, Z. I., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada PT Voksel Electric Tbk. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, *2*(4), 373–387. https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2802

Mangundjaya, W. L., Nurdiana, E., Hamidah, N., & Fithriyani, R. (2024). Pendekatan Psikologis Dalam Proses Rekrutmen Dan Seleksi. *JURNAL PENGABDIAN SOSIAL*, *1*(8), 845–849. https://ejournal.jurnalpengabdiansosial.com/index.php/jps

Prawesti, F. G., & Rizqi, M. A. (2024). ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI PADA KARYAWAN PT. SWABINA GATRA GRESIK. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, *13*(1), 76–90. https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk

Saing, B. (2022). *BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Penyusun : Bungaran Saing* (M. B. Efrata, Ed.). Penerbit Ubhara Press. www.ubharajaya.ac.id

Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, *6*(3), 11–27. https://doi.org/10.32503/jmk.v6i3.1848

Tsani, M. F., Aroby, T., Rado, P. V. M., & Anshori, M. I. (2023). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Di Era VUCA. *Jurnal Riset Manajemen*, *1*(4), 01–10. https://doi.org/10.54066/jurma.v1i4.979

Warohmah, W., & Riofita, H. (2025). Pengaruh Metode Seleksi Terhadap Kualitas Karyawan Baru. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, *3*(1), 331–338. https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v3i1.2789

Wulandari, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Gerbang Media Aksara Bekerjasama dengan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta. https://www.researchgate.net/publication/358343937

Yandri, D., & Adiani, N. P. (2020). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri. *KOMPLEKSITAS JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS*, *9*(2), 80–86.