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

ANALISIS PERAN REKRUTMEN DAN SELEKSI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SDM DI ERA DIGITAL

Cicip Dimas A [1], Ega Abinowo [2], Hafif Try [3], Muhammad Fauzan[4],Rafi Indra S[5],Arfian[6]
Prodi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
202210515186@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515029@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515134@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515018@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515021@mhs.ubharajaya.ac.id, arfian@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

This article examines recruitment and selection processes as fundamental components of human resource management that play a strategic role in acquiring competent candidates aligned with organizational needs. Recruitment is defined as an effort to attract potential applicants through internal and external sources, including digital technology and e-recruitment, which broaden the reach of talent acquisition. Selection is then conducted to identify individuals who best meet the required qualifications through evaluations such as psychological tests, competency-based interviews, and background checks. This study employs a descriptive analysis method by reviewing literature obtained from Google Scholar and filtering journals based on relevance, methodological quality, and thematic suitability. The findings indicate that the effectiveness of recruitment and selection is influenced by organizational image, labor market conditions, technology utilization, and compliance with labor regulations. Objective and transparent processes not only enhance the likelihood of acquiring high-quality talent but also strengthen employer branding and employee retention. Therefore, structured, data-driven, and continuously evaluated recruitment and selection processes are essential for organizational success in the digital era.

***Keyword**: Descriptive analysis, employer branding, human resource management recruitment, selection.*

Abstrak

Artikel ini membahas proses rekrutmen dan seleksi sebagai komponen fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan strategis dalam memperoleh kandidat yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Rekrutmen dipahami sebagai upaya menarik pelamar potensial melalui berbagai sumber internal maupun eksternal, termasuk penggunaan teknologi digital dan e-recruitment yang memperluas jangkauan pencarian talenta. Seleksi kemudian dilakukan untuk menentukan individu yang paling memenuhi kualifikasi melalui serangkaian evaluasi seperti tes psikologis, wawancara berbasis kompetensi, serta pemeriksaan latar belakang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan menelaah literatur melalui Google Scholar dan menyaring jurnal berdasarkan relevansi, kualitas metodologis, serta kesesuaian tema. Hasil analisis menunjukkan bahwa efektivitas rekrutmen dan seleksi dipengaruhi oleh citra organisasi, kondisi pasar tenaga kerja, pemanfaatan

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

Plagirism Checker No 77
DOI : Prefix DOI :
Copyright : Author
Publish by : Liberosis

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

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

teknologi, serta kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan. Proses yang dirancang secara objektif dan transparan tidak hanya meningkatkan peluang memperoleh talenta terbaik, tetapi juga memperkuat employer branding dan retensi karyawan. Dengan demikian, rekrutmen dan seleksi yang terstruktur, berbasis data, dan dievaluasi secara berkelanjutan merupakan kunci keberhasilan organisasi di era digital.

Kata kunci: analisis deskriptif, employer branding, rekrutmen, seleksi, manajemen sumber daya manusia.

1. Pendahuluan

Rekrutmen merupakan proses awal dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menarik dan memperoleh kandidat potensial guna mengisi posisi yang tersedia di organisasi. Menurut (Mondy, 2019), rekrutmen yang efektif harus dimulai dengan analisis jabatan yang jelas agar organisasi mengetahui kompetensi apa yang dibutuhkan dari calon karyawan.

Proses rekrutmen dapat dilakukan melalui sumber internal seperti promosi atau mutasi, maupun sumber eksternal seperti iklan kerja, media sosial, dan lembaga tenaga kerja (Ginting et al., 2024). Dengan berkembangnya teknologi digital, strategi rekrutmen kini juga melibatkan penggunaan e-recruitment untuk memperluas jangkauan pelamar dan efisiensi waktu perekrutan.

Seleksi merupakan tahapan lanjutan setelah rekrutmen yang berfokus pada pemilihan individu yang paling sesuai dengan kualifikasi dan budaya organisasi. ((Mondy, 2019)menjelaskan bahwa seleksi melibatkan serangkaian tes dan evaluasi yang dirancang untuk menilai kemampuan, kepribadian, dan motivasi pelamar kerja.

Tujuannya adalah memastikan bahwa kandidat yang dipilih mampu menjalankan tugas dengan efektif dan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Dalam praktiknya, metode seleksi dapat mencakup tes psikologis, wawancara mendalam, serta pemeriksaan latar belakang dan referensi kerja (Werner, J. M., & DeSimone, 2021). Proses seleksi yang baik membantu organisasi meminimalkan risiko kesalahan dalam perekrutan.

Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas proses rekrutmen dan seleksi mencakup citra organisasi, kondisi pasar tenaga kerja, serta kebijakan internal dan eksternal. Citra perusahaan yang positif dapat meningkatkan minat pelamar berkualitas tinggi (Mazurchenko & Mar\vsíková, 2019).

Selain itu, kondisi pasar tenaga kerja yang kompetitif menuntut organisasi untuk memiliki strategi perekrutan yang kreatif dan cepat. Faktor lain seperti kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan dan kebijakan pemerintah juga berperan penting dalam menjamin keadilan dan transparansi dalam proses seleksi (Armstrong, M., & Taylor, 2020). Dengan demikian, pengelolaan faktor-faktor tersebut menentukan sejauh mana organisasi dapat menarik serta mempertahankan talenta terbaik.

Dalam konteks modern, rekrutmen dan seleksi bukan hanya sekadar aktivitas administratif, tetapi juga bagian dari strategi jangka panjang organisasi. Menurut (Latham et al., 2007), praktik rekrutmen dan seleksi yang efektif dapat meningkatkan keunggulan kompetitif melalui penciptaan sumber daya manusia yang produktif dan inovatif.

Organisasi yang berhasil menerapkan strategi ini biasanya memiliki sistem evaluasi yang berkelanjutan untuk mengukur efektivitas proses perekrutan dan memastikan kesesuaian

dengan tujuan bisnis. Oleh karena itu, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang matang dalam rekrutmen dan seleksi menjadi elemen penting bagi keberhasilan organisasi di era globalisasi dan transformasi digital.

2. Tinjauan Pustaka

Rekrutmen merupakan proses awal dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan menarik sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut (Mondy, 2019), rekrutmen harus diawali dengan analisis jabatan yang jelas agar organisasi mampu menentukan kompetensi, keterampilan, dan karakteristik individu yang dibutuhkan. Proses ini berfungsi sebagai fondasi utama dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena kualitas hasil seleksi sangat ditentukan oleh efektivitas tahap rekrutmen. Oleh sebab itu, strategi rekrutmen yang tepat menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi secara jangka panjang.

Seleksi merupakan tahapan lanjutan setelah rekrutmen yang bertujuan menentukan kandidat paling tepat untuk mengisi posisi tertentu dalam organisasi. Menurut (Robbins, S. P., & Judge, 2005) mendefinisikan seleksi sebagai proses penyaringan pelamar untuk memprediksi kinerja dan kesesuaian individu dengan pekerjaan serta lingkungan organisasi. Proses ini dilakukan melalui serangkaian metode evaluasi yang dirancang untuk mengukur kemampuan, kepribadian, dan potensi kandidat secara objektif.

Rekrutmen dan seleksi memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena keduanya menentukan siapa yang akan menjadi bagian dari organisasi. (Armstrong, M., & Taylor, 2020) menyatakan bahwa praktik rekrutmen dan seleksi yang efektif dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, serta daya saing organisasi. Proses ini tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga pada penciptaan keunggulan kompetitif jangka panjang.

3. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif untuk memberikan gambaran sistematis mengenai praktik dan isu utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Proses analisis dimulai dengan penelusuran jurnal ilmiah melalui Google Scholar menggunakan kata kunci seperti “human resource management”, “employee performance”, dan “organizational behavior”. Jurnal-jurnal yang ditemukan kemudian diseleksi berdasarkan relevansi topik, serta kualitas metodologis.

Tahap penyaringan dilakukan dengan meninjau abstrak dan isi artikel untuk memastikan kesesuaian dengan fokus kajian. Metode ini dipilih karena mampu merangkum berbagai temuan empiris tanpa melakukan uji hubungan kausal (Malik, 2019). Dengan demikian, analisis deskriptif memungkinkan peneliti menyusun peta konsep MSDM yang lebih komprehensif. Pendekatan ini telah umum digunakan pada penelitian MSDM untuk memetakan tren kontemporer (Edward et al., 2024).

Setelah jurnal terpilih, langkah berikutnya adalah melakukan proses kategorisasi temuan berdasarkan tema-tema utama. Analisis deskriptif ini berfungsi menyajikan ringkasan konseptual sehingga pembahasan dapat didukung oleh bukti empiris yang kuat dan mutakhir. Selain itu, pendekatan ini memfasilitasi integrasi beberapa perspektif penelitian sehingga menghasilkan uraian teoritis yang lebih luas. Penggunaan metode ini juga memastikan bahwa pembahasan artikel berpijak pada data yang valid dan relevan dalam konteks MSDM modern (Lestari et al., 2025). Dengan demikian, metode analisis deskriptif menjadi dasar yang tepat untuk mengembangkan argumen pada bagian pembahasan

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

4. Hasil dan Pembahasan

Proses rekrutmen dan seleksi memiliki peran strategis dalam memastikan organisasi memperoleh sumber daya manusia yang tepat sesuai kebutuhan dan tujuan perusahaan. Rekrutmen berfungsi untuk menarik pelamar potensial, sedangkan seleksi menentukan individu paling kompeten di antara pelamar yang ada (Robbins, S. P., & Judge, 2005).

Dalam organisasi modern, kedua proses ini tidak hanya menekankan aspek administratif, tetapi juga membangun citra positif perusahaan melalui employer branding yang kuat. Rekrutmen yang transparan dan profesional mampu meningkatkan kepercayaan publik serta menciptakan hubungan jangka panjang antara perusahaan dan calon karyawan (Gaddi et al., 2025).

Pelaksanaan rekrutmen yang efektif harus dimulai dari analisis jabatan yang mendetail agar organisasi mengetahui kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan. Menurut (Parmenter, 2016), analisis jabatan berfungsi sebagai dasar untuk menentukan strategi rekrutmen yang relevan, mulai dari penyusunan deskripsi pekerjaan hingga pemilihan media promosi lowongan.

Selain itu, pemanfaatan teknologi seperti online recruitment platform dan media sosial menjadi faktor penting dalam memperluas jangkauan pelamar (Daniel, 2018). Pendekatan ini juga mempermudah proses penyaringan awal melalui sistem otomatisasi berbasis data yang efisien dan akurat.

Tahap seleksi menjadi kunci dalam menentukan kualitas tenaga kerja yang direkrut, karena proses ini melibatkan berbagai metode untuk menilai kemampuan, kepribadian, serta kesesuaian nilai kandidat dengan budaya organisasi. Menurut (Nikolaou, 2021), seleksi yang efektif harus menggabungkan pendekatan objektif seperti tes psikometrik dan wawancara berbasis kompetensi untuk mengurangi bias subjektif.

Selain itu, organisasi perlu mempertimbangkan validitas alat ukur yang digunakan agar hasil seleksi benar-benar mencerminkan potensi kerja kandidat (Nikolaou, 2021). Seleksi yang adil dan transparan juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan dan komitmen karyawan setelah diterima bekerja.

Dalam praktiknya, efektivitas proses rekrutmen dan seleksi dapat dievaluasi melalui indikator seperti jumlah pelamar berkualitas, tingkat retensi karyawan, serta performa pasca-penempatan. Organisasi yang melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap sistem rekrutmen dan seleksi cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi dan tingkat turnover yang lebih rendah.

Evaluasi ini juga membantu mengidentifikasi kelemahan dalam proses, seperti kesenjangan keterampilan atau ketidaksesuaian nilai budaya antara karyawan dan organisasi. Oleh karena itu, integrasi antara teknologi, strategi manajemen SDM, dan budaya organisasi menjadi fondasi utama keberhasilan proses rekrutmen dan seleksi di era digital saat ini.

5. Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi merupakan elemen fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan penting untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Rekrutmen berfungsi menarik kandidat potensial melalui strategi yang efektif, sedangkan seleksi bertujuan memilih individu terbaik dengan kompetensi dan nilai yang sejalan dengan budaya organisasi.

Efektivitas kedua proses ini ditentukan oleh perencanaan yang matang, penggunaan teknologi digital, serta penerapan prinsip objektivitas dan transparansi dalam pengambilan keputusan.

Selain itu, keberhasilan proses rekrutmen dan seleksi berdampak langsung terhadap kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang menerapkan sistem rekrutmen dan seleksi yang strategis cenderung memiliki produktivitas lebih tinggi,

tingkat retensi yang baik, serta keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Oleh karena itu, integrasi antara kebijakan SDM, analisis jabatan, serta evaluasi berkelanjutan menjadi langkah penting dalam meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi di era transformasi digital saat ini.

Daftar Referensi

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.)*. 1–9.
Daniel, C. O. (2018). E-Recruitment and Its Effects on Organizational Creativity and Innovation in Nigerian Manufacturing Firms. *International Journal of Research Science &Management*, *5*(9), 42–49. https://doi.org/10.5281/zenodo.1422335
Edward, Y., Toni, N., & Alimin, E. (2024). Analysis of factors affecting employee performance. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, *10*, 56. https://doi.org/10.29210/020243255
Gaddi, A., Kulkarni, P., Shetty, S. K., Birau, R., Popescu, V., & Hiremath, G. S. (2025). Exploring evolving H.R. and recruitment strategies in the age of technology advancements based on artificial intelligence. *Multidisciplinary Science Journal*, *7*(2), 1–19. https://doi.org/10.31893/multiscience.2025043
Ginting, S., Diantoro, K., Roosita Cindrakasih, R., & Mubarak, R. (2024). The Impact of Digital Transformation on Talent Recruitment Strategies in Modern Human Resource Management 1. *Jurnal Minfo Polgan*, *12*(2), 2833–2840. https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13410
Latham, G., Sulsky, lorne m., & Macdonald, H. (2007). The Oxford Handbook of Human Resource Management. *The Oxford Handbook on Human Resource Management*, 364–385.
Lestari, I., Ariani, N., Anisah, A. L., Arief, M., Ramadhian, R., Pringgabayu, D., Ginting, N., Kurniawati, E., & Harminingtyas, R. (2025). *Perilaku Organisasi*.
Malik, A. (2019). *The Influence of Organizational Culture and Competence on Employee Performance*. 389–401.
Mazurchenko, A., & Mar\vsíková, K. (2019). *Digitally-Powered Human Resource Management: Skills and Roles in the Digital Era*. https://api.semanticscholar.org/CorpusID:210145174
Mondy, M. (2019). *Human Resource Management*.
Nikolaou, I. (2021). What is the Role of Technology in Recruitment and Selection? *The Spanish Journal of Psychology*, *24*, e2. https://doi.org/10.1017/SJP.2021.6
Parmenter, D. (2016). Attracting and Recruiting Talent. *The Financial Controller and CFO's Toolkit*, 249–263. https://doi.org/10.1002/9781119291305.ch14
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2005). Organizational behavior I. In *Choice Reviews Online* (Vol. 43, Issue 01). https://doi.org/10.5860/choice.43-0421
Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2021). *Human Resource Development (8th ed.)*. *Cengage Learning*. 1–2.