LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.

GAMBARAN PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DI PT X DI KARAWANG

Nadia Maharani Santosa[1*], Jovanka[2], Arisanti Salsabila Putri[3], Wustari L Mangundjaya[4],
[1, 2, 3, 4]Prodi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
202210515076@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515075@mhs.ubharajaya.ac.id,
202210515188@mhs.ubharajaya.ac.id, wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id
*202210515076@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstract

The success of an organization in achieving its goals is greatly influenced by the effectiveness of human resource management, particularly through the recruitment and selection process. This process plays a crucial role in ensuring a match between the organization's needs and the competencies of the recruited individuals. This study aims to describe the implementation of the employee recruitment and selection process at Company X Karawang and uses a qualitative approach with a case study method. Data were obtained through interviews with HRD as primary data, and previous studies as secondary data sources. The results of the study indicate that the recruitment and selection process in the company has been implemented in a structured manner through several main stages. However, there are differences between field practice and the recruitment and selection stages described in theory, particularly in the aspects of recruitment planning and the completeness of the selection stages.

***Keyword**: Recruitmen, Selection, Employee*

Abstrak

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, khususnya melalui proses rekrutmen dan seleksi. Proses tersebut berperan penting dalam memastikan kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan kompetensi individu yang direkrut. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Perusahaan X Karawang serta menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara dengan pihak HRD sebagai data primer, serta studi terdahulu sebagai sumber data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan telah dilaksanakan secara terstruktur melalui beberapa tahapan utama. Namun, terdapat perbedaan antara praktik di lapangan dengan tahapan rekrutmen dan seleksi yang dijelaskan teori, terutama pada aspek perencanaan rekrutmen dan kelengkapan tahapan seleksi

***Kata kunci**: Rekrutmen, Seleksi, Karyawan*

Article History
Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

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

LIBEROSIS
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889

1. Pendahuluan

Kemampuan organisasi dalam mengoptimalkan peran sumber daya manusia untuk mencari peluang dan menghadapi berbagai ancaman dari lingkungan eksternal dalam mencapai tujuan organisasi menjadi faktor krusial. Karena itu lembaga diharuskan untuk mampu mengelola sumber daya manusianya secara efektif. Kemampuan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam mengembangkan keterampilan manajerial, interpersonal, dan teknis merupakan keberhasilan yang dapat ditentukan oleh organisasi dalam mencapai tujuan (Kusumaningrum et al., 2024). Oleh karena itu, strategi rekrutmen dan seleksi perlu dilakukan secara efektif agar dapat membentuk diri yang memiliki keterampilan, pengetahuan, serta kompetensi yang selaras dengan kebutuhan organisasi. Ditengah perselisihan global yang kian kompetitif, kemampuan organisasi dalam menarik dan mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten serta berpotensi tinggi sebagai faktor krusial dalam menunjang pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi. (Barokah & Gunawan, 2023).

SDM memiliki tugas dalam menyeleksi karyawan yang memenuhi kualifikasi dan memberikan tempat pada posisi yang selaras dengan kemampuan dan kompetensi yang ada. Tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dipengaruhi secara signifikan oleh kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Karenanya, proses rekrutmen menjadi tahap awal yang penting dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut (Febyola et al., 2023). Proses rekrutmen perlu dibarengi dengan tahapan seleksi yang efektif agar perusahaan dapat mempekerjakan individu yang siap ditempatkan dan patuh dengan aturan dan tata tertib yang sudah ditetapkan (Simamora et al., 2025). Dengan diterapkannya proses rekrutmen dan seleksi yang efektif, tenaga kerja dapat ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan minat yang dimilikinya. Kondisi tersebut memungkinkan individu untuk mengembangkan potensi serta kemampuan secara optimal. Penerapan kesesuaian pekerjaan menjadikan pekerja merasa bahwa pekerjaannya selaras dengan tujuan dan aspirasi pribadinya, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja (Mangundjaya et al., 2024). Ketidaktepatan dalam menerapkan sistem rekrutmen dan penyeleksian pada tenaga kerja memiliki dampak buruk pada tujuan yang ingin di capai oleh perusahaan (Simamora et al., 2025).

Proses seleksi dimulai sejak pelamar mengajukan lamaran kerja dan berakhir pada pengambilan keputusan terkait penerimaan karyawan. Studi oleh Sari et al. (2022) menemukan rekrutmen dan seleksi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja aryawan, di mana masing-masing variabel maupun keduanya secara bersama-sama menunjukkan pengaruh yang signifikan, hal ini menunjukkan pentingnya kedua proses untuk meningkatkan hasil kerja pegawai. Sementara itu, penelitian penelitian yang dilakukan oleh Aulia dan Lestari (2024) menunjukkan bahwa pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi yang efektif memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi secara sendiri ataupun bersama-sama berkontribusi dalam memaksimalkan kinerja karyawan perusahaan.

Maka, dapat disimpulkan berdasarkan penelitian terdahulu bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang terencana, sistematis, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi memiliki peran strategis dalam menghasilkan karyawan yang berkualitas dan mendukung peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hasil penelitian tersebut memberikan fokus pada penelitian ini untuk melihat lebih dalam bagaimana proses tahapan rekrutmen dan seleksi yang ada di sebuah Perusahaan X yang ada di Karawang Timur.

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.

2. Tinjauan Pustaka

Teori Rekrutmen

Noronha (2019) rekrutmen yaitu proses untuk mengidentifikasi dan menarik kandidat yang tepat untuk mengisi suatu pekerjaan, yang pelaksanaannya harus didasarkan pada perencanaan kebutuhan tenaga kerja (*manpower planning*).

Manfaat Rekrutmen

Proses rekrutmen karyawan memegang peranan penting dalam perusahaan atau organisasi mengingat beragam manfaat yang dihasilkan, manfaat dari rekrutmen menurut Wardhana (2023) antara lain:

1. Mendapatkan tenaga kerja yang berpotensi: Alur rekrutmen yang tepat akan memberikan keuntungan untuk perusahaan sehingga dapat menemukan kriteria karyawan yang tepat dan sesuai dengan tujuan perusahaan
2. Meningkatkan keberagaman: Rekrutmen yang tepat dapat memberikan keragaman karyawan yang akan dimiliki oleh perusahaan, sehingga dapat menghasilkan perspektif yang berbeda dan meningkatkan inovasi perusahaan
3. Mempertahankan karyawan dalam jangka panjang: Rekrutmen yang dilakukan secara optimal memberikan manfaat bagi perusahaan karena mendukung perolehan dan retensi karyawan yang berkualitas.
4. Membangun reputasi organisasi: Dengan melakukan proses rekrutmen yang terbuka dan profesional dapat memperlihatkan citra yang baik bagi perusahaan di masyarakat
5. Dapat mengurangi biaya: Ketepatan dalam melaksanakan rekrutmen dapat mengurangi biaya karena dengan menemukan karyawan yang tepat dengan pekerjaannya dapat mengurangi proses rekrutmen dan pelatihan karyawan
6. Mengurangi risiko: Pelaksanaan rekrutmen yang dirancang secara tepat dan sistematis mampu meminimalkan risiko kesalahan serta potensi permasalahan hukum.

Metode Rekrutmen

Menurut Wardhana (2023) terdapat beberapa metode yang dapat dilakukan dalam melakukan rekrutmen, antara lain:

1. Rekrutmen internal: yaitu proses rekrutmen yang memanfaatkan sumber internal perusahaan dengan mempromosikan karyawan yang sudah ada ke posisi yang lebih tinggi atau posisi yang belum terisi.
2. Rekrutmen eksternal: Pencarian karyawan diluar jangkauan dari individu yang berada dalam organisasi dengan menggunakan berbagai sumber, seperti situs web untuk mencari lowongan pekerjaan (jobstreet, glint, dll) dan melewati media sosial.
3. *Referral*: yaitu metode yang dilakukan dengan meminta referensi kepada orang yang ada di dalam perusahaan, dengan menanyakan apakah ada seseorang yang dapat memenuhi kriteria dari suatu jabatan yang dibutuhkan
4. Agen rekrutmen: yaitu jasa agen yang yang dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan kandidat karyawan
5. *Job Fair*: yaitu sebuah program yang dilaksanakan perusahaan atau institusi pendidikan yang bertujuan untuk menarik kandidat yang minat dengan perusahaan yang sedang mencari karyawan dan dipertemukan dalam acara tersebut.

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

6. *Headhunting*: yaitu dengan mencari kandidat yang memang memiliki pengalaman pada jabatan dan bidang industri yang sama
7. *Internship*: yaitu dengan mengambil karyawan yang sedang magang dengan memperhatikan kinerja yang terbaik.

Tahapan Rekrutmen

Wardhana (2023) menyatakan bahwa terdapat enam tahapan rekrutmen, yaitu:

1. Perencanaan rekrutmen: tahapan ini dilakukan dengan memperhatikan dan menganalisis tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan dengan memperhatikan penyusunan strategi rekrutmen karyawan
2. Pembukaan lowongan/kandidat karyawan:Lowongan biasanya diumumkan melalui berbagai sumber dan metode rekrutmen, termasuk situs web karir seperti media sosial, portal karir (*Jobstreet*, *LinkedIn*, dsb), agen rekrutmen, dll.
3. Seleksi awal: bertujuan untuk mengidentifikasi pelamar yang telah memenuhi kualifikasi dasar sesuai dengan posisi yang tersedia. Tahapan ini meliputi evaluasi kesesuaian latar belakang pelamar dengan jabatan yang dilamar, tingkat pendidikan yang ditetapkan, dan kriteria administratif lainnya.
4. Seleksi lanjutan: meliputi tahapan wawancara, pengujian keterampilan, asesmen psikologis, serta pemeriksaan referensi guna mengevaluasi kandidat yang telah dinyatakan lolos pada tahap seleksi awal. Pada tahap ini, perusahaan umumnya menggunakan dua pendekatan. Pertama, *compensatory approach*, yaitu seluruh kandidat mengikuti seluruh rangkaian seleksi dan kemudian dinilai melalui sistem pemeringkatan sehingga perusahaan dapat menentukan pelamar yang paling unggul. Kedua, *successive hurdles*, yaitu proses seleksi yang dilakukan secara bertahap, di mana pelamar harus lulus pada setiap tahapan untuk dapat melanjutkan ke tahap berikutnya. Kandidat yang tidak memenuhi standar pada tahap awal otomatis dihentikan dari proses seleksi selanjutnya.
5. Penawaran kerja: Kandidat yang lolos pada tahap sebelumnya perusahaan akan memberikan penawaran posisi kerja, gaji, dan fasilitas yang akan diberikan.
6. *Onboarding*: tahap yang mencakup proses orientasi dan pelatihan bagi karyawan baru, dengan tujuan mempersiapkan mereka untuk beradaptasi dan berfungsi secara efektif dalam lingkungan kerja yang baru.

Teori Seleksi

Noronha (2019) menjelaskan bahwa proses seleksi dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi sejumlah pelamar dan menetapkan kandidat yang paling sesuai dengan persyaratan jabatan, dengan tetap memperhatikan dinamika pasar tenaga kerja. Sedangkan menurut Zain dan Sofia (2025) seleksi merupakan tahapan yang dilakukan oleh perusahaan dalam menetapkan pelamar pekerjaan yang diterima ataupun yang ditolak.

Tahapan Seleksi

Tahapan proses seleksi menurut Kusuma et al., (2023) meliputi:

1. Identifikasi data dan penelaahan awal kandidat

Tahap awal seleksi dilakukan dengan menganalisis inforasi dasar elamar untuk menilai kesesuaian latar belakang pendidikan, pengalaman, serta karakteristik individu dengan kebutuhan jabatan yang tersedia.

2. Pemeriksaan kelengkapan administrasi
   Perusahaan melakukan evaluasi terhadap dokumen lamaran yang diajukan kandidat untuk memastikan kelengkapan dan kesesuin persyaratan administratif yang telah ditetapkan.
3. Verifikasi dokumen administratif
   Memeriksa dokumen dan persyaratan administrasi seperti transkrip nilai, CV, dan sertifikat atau lisensi pelatihan.
4. Tes dan wawancara
   Kandidat yang lolos tahap administratif mengikuti prose penilaian yang melibatkan tes psikologi, tes kemampuan, dan wawancara untuk mengevaluasi seberapa cocok kandidat dengan posisi yang ditawarkan.
5. Verifikasi referensi
   Hal ini bertujuan untuk memahami pengalaman kerja kandidat dan memastikan bahwa informasi yang diberikan adalah benar. Verifikasi referensi mencakup verifikasi riwayat kerja, pendidikan, dan lainnya.
6. *Background check*: Tahapan ini bertujuan untuk menilai kelayakan kandidat berdasarkan riwayatnya. Pemeriksaan latar belakang mencakup penelusuran catatan kriminal, riwayat kredit, serta verifikasi referensi.
7. Tes psikologi
   Untuk menilai kemampuan dalam segi mental, karakteristik kepribadian, serta perilaku kandidat. Instrumen yang digunakan dapat berupa tes kepribadian, tes kecerdasan, maupun bentuk asesmen psikologis lainnya.
8. Tes kemampuan
   Tes ini digunakan untuk menilai kapasitas kandidat dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang relevan. Bentuk tes kemampuan dapat meliputi tes pengetikan, tes matematika, tes logika, serta jenis pengujian lainnya yang sesuai dengan kebutuhan jabatan.
9. Tes keterampilan
   Tes ini digunakan untuk melihat kemampuan teknis dan praktis yang dimiliki kandidat. Bentuk pengujian ini dapat berupa tes komputer, tes bahasa asing, serta jenis tes lainnya yang relevan dengan tuntutan pekerjaan.
10. Tes Kesehatan *(Medical Check Up*)
    Tes kesehatan mental maupun kesehatan fisik. Pada umumnya tes fisik dilakukan dengan tes darah, tes urin, tes indra, dll. Tes mental diberikan untuk mengetahui kemampuan calon karyawan tersebut menghadapi tekanan atau stress
11. *Assessment Center*

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

Rangkaian tes yang dilaksanakan dalam satu hari untuk mengevaluasi keterampilan dan kemampuan kandidat secara komprehensif. Metode ini mencakup tes psikologis, tes kemampuan, tes keterampilan, serta latihan peran atau simulasi kerja.

12. Keputusan akhir
    Setelah selesainya rangkaian seleksi yang dilakukan, keputusan mengenai kandidat yang terbaik akan dilakukan oleh perusahaan untuk menempatkan pada posisi yang akan diduduki

3. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode kualitatif berfokus untuk meneliti objek dalam kondisi alami, dengan penulis bertugas menjadi instrumen utama yang secara langsung terlibat dalam proses pengumpulan informasi. Analisis data dilakukan secara induktif berdasarkan data asli di lapangan dan hasil penelitian lebih menekankan pada pemahaman data yang sebenarnya (Sugiyono, 2023). Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan melalui wawancara dengan pihak *Human Resources Department* (HRD) di Perusahaan X yang dilakukan secara daring menggunakan *Google Meet*, wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi secara langsung mengenai tahapan, kebijakan, serta praktik rekrutmen dan seleksi yag diterapkan di perusahaan.
Sementara itu data sekunder digunakan sebagai data pendukung yang diperoleh dari berbagai sumber tertulis yang relevan dengan topik. Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan, dokumentasi, serta berbagai sumber tertulis, seperti buku, majalah, surat kabar, arsip, maupun informasi yang berasal dari pihak lain atau dokumen yang relevan. (Sugiyono, 2023).

4. Hasil dan Pembahasan

Hambatan Rekrutmen dan Seleksi di Dalam Organisasi

Berdasarkan hasil wawancara, perusahaan masih menghadapi beberapa kendala dalam proses rekrutmen. Salah satu masalah utamanya adalah ketidaksesuaian sumber kandidat dengan kualifikasi yang dibutuhkan, khususnya untuk posisi operasional, sehingga perusahaan kesulitan menemukan kandidat yang kompeten dan membutuhkan waktu lama untuk mengisi posisi tertentu. Selain itu, terdapat hambatan komunikasi dengan kandidat yang berpotensi sesuai, dan masalah komunikasi ini dapat menyebabkan hilangnya kandidat berkualitas. Perbedaan ekspektasi antara perusahaan, user, dan pelamar, terutama terkait kriteria yang ditetapkan, juga menjadi tantangan. Di sisi lain, persaingan antar perusahaan dalam menarik talenta terbaik menuntut penguatan *employer branding*. Meskipun perusahaan telah menggunakan berbagai alat rekrutmen, seperti *recruitment tracker*, kandidat pool, dan tes kepribadian, proses penilaian kesesuaian kandidat dengan budaya perusahaan masih perlu dioptimalkan.

Hasil Wawancara

Proses rekrutmen melibatkan HRD, user, dan kandidat dengan alur yang dimulai dari *screening* berkas lamaran, pelaksanaan psikotes atau *skill test* sesuai posisi, tahap wawancara, hingga pemberian penawaran kerja (*offering*). Perusahaan menerapkan dua metode rekrutmen, yaitu internal melalui promosi atau rekomendasi karyawan, dan metode eksternal dengan membuka lowongan kerja melalui berbagai kanal seperti *Jobstree*t, *LinkedIn*, dan portal Disnaker. Dalam proses seleksi, perusahaan menggunakan psikotes untuk menilai kepribadian dan pola pikir kandidat, dan *skill test* untuk posisi tertentu untuk memastikan kecocokan kompetensi. Penentuan kualifikasi didasarkan pada *job description* masing-masing posisi, sementara kecocokan budaya dinilai melalui tes kepribadian dan wawancara HRD. Keputusan akhir

penerimaan kandidat ditentukan berdasarkan akumulasi hasil psikotes, wawancara HRD, dan masukan dari user.

Setelah dinyatakan lolos, karyawan baru mengikuti proses *onboarding* yang mencakup pengenalan peraturan, budaya perusahaan, dan *safety induction*. Selanjutnya, karyawan menjalani *induction training* dan masa *probation* sebagai tahap penilaian kecocokan dengan pekerjaan dan budaya perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan telah berjalan secara terstruktur, namun masih terdapat perbedaan dibandingkan dengan tahapan rekrutmen dan seleksi yang dijelaskan dalam teori dan konsep. Wardhana (2023) menyatakan bahwa proses rekrutmen terdiri dari enam tahapan, yaitu perencanaan rekrutmen, pengumuman lowongan, seleksi awal, seleksi lanjutan, penawaran kerja, dan *onboarding*. Sementara itu hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan tidak menjelaskan seluruh tahapan tersebut secara jelas, tetapi hanya menyebutkan proses rekrutmen ke dalam beberapa tahapan utama seperti *screening* kandidat, pelaksanaan psikotes atau *skill test*, wawancara, dan pemberian *offering* dan *onboarding*. Tahap perencanaan dan pengumuman lowongan tidak dijelaskan di dalam tahap perekrutan karyawan di dalam perusahaan ini.

Perbedaan lain juga ditemukan pada tahapan seleksi karyawan. Menurut Kusuma et al. (2023) proses seleksi mencakup beberapa tahapan, seperti dari seleksi administratif, tes psikologi, tes kemampuan dan keterampilan, wawancara, verifikasi referensi, pemeriksaan latar belakang, sampai tes kesehatan. Tetapi hasil penelitian menunjukkan bahwa proses seleksi di perusahaan lebih sederhana dan berfokus hanya pada psikotes, *skill test*, dan wawancara. Tahapan lain seperti verifikasi referensi, pemeriksaan latar belakang, dan tes kesehatan tidak disebutkan dari bagian dari proses seleksi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menyesuaikan proses seleksi dengan efisiensi waktu dan kebutuhan praktis di lapangan. Hal ini dapat dipahami sebagai upaya dari organisasi terhadap keterbatasan sumber daya dan kebutuhan pemenuhan tenaga kerja yang cepat, khususnya pada posisi operasional. Namun hal ini memerlukan kesamaan antara efisiensi proses dan akurasi penilaian kandidat. Rekrutmen dan seleksi yang efektif tidak hanya berdampak pada kualitas staf yang direkrut, tetapi juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Proses yang dikelola secara efektif akan menghasilkan talent pool yang berkualitas serta membantu memastikan bahwa karyawan terpilih memiliki kompetensi yang selaras dengan kebutuhan strategis perusahaan (Putra et al., 2025).

Meskipun terdapat perbedaan antara teori dan praktik, tujuan dari rekrutmen yang dilakukan perusahaan tetap sejalan dengan teori rekrutmen menurut Noronha (2019) yang menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses untuk mengidentifikasi dan menarik kandidat yang tepat sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja organisasi. Hal ini sesuai dengan upaya perusahaan dalam melakukan *screening*, psikotes, dan wawancara untuk menghasilkan kandidat yang memiliki kualifikasi yang relevan dengan persyaratan jabatan yang dibutuhkan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan metode rekrutmen internal dan eksternal yang sesuai dengan teori metode rekrutmen menurut (Wardhana, 2023). Rekrutmen internal dilakukan melalui promosi atau rekomendasi karyawan, sedangkan dengan membuka lowongan kerja melalui job portal seperti *Jobstreet*, *LinkedIn*, dan Disnaker dilakukan untuk rekrutmen eksternal.

Berdasarkan hasil wawancara, perusahaan memiliki hambatan dalam proses pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, khususnya dalam memperoleh kesesuaian calon karyawan yang tepat dengan kualifikasi yang ditetapkan. Permasalahan ini terjadi pada posisi operasional yang membutuhkan pengalaman dan kompetensi teknis tertentu. Keterbatasan jumlah perusahaan sejenis yang dapat menjadi sumber tenaga kerja potensial menyebabkan rendahnya

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

ketersediaan kandidat dengan latar belakang pengalaman dan kemampuan yang relevan. Oleh karena itu perusahaan mengalami kesulitan dalam mencari pelamar yang memenuhi standar kompetensi yang dibutuhkan secara optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa proses rekrutmen belum sepenuhnya berjalan optimal, terutama dalam menjaring dan mempertahankan kandidat yang sesuai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Patricya dan Samiyah (2025) yang menerangkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi pada organisasi modern menghadapi tantangan yang semakin kompleks, tidak hanya tentang pemenuhan kualifikasi jabatan, tetapi juga keterbatasan kandidat berkualitas, tingginya persaingan antarperusahaan, dan tuntutan efisiensi proses rekrutmen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kesulitan terutama pada pemenuhan posisi operasional dan menjaga komunikasi yang efektif dengan kandidat. Kondisi tersebut berdampak pada lamanya waktu pemenuhan posisi, meningkatnya beban kerja karyawan, dan risiko ketidaksesuaian kinerja karyawan baru pada masa awal kerja. Selain itu, hambatan komunikasi dengan kandidat dapat menyebabkan hilangnya talenta potensial dan memengaruhi persepsi kandidat terhadap citra perusahaan sebagai pemberi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengembangkan strategi rekrutmen yang lebih adaptif, termasuk pemanfaatan teknologi digital dan penguatan *employer branding*, untuk meminimalkan ketidaksesuaian kandidat dan kehilangan talenta potensial.

Proses rekrutmen dan seleksi karyawan di berbagai organisasi di Indonesia masih memiliki berbagai permasalahan yang kompleks, salah satunya adalah ketidaksesuaian antara sumber kandidat dengan kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan, yang menjadi hambatan utama dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja operasional (Ilim & Anshori, 2025) Ketidaksesuaian tersebut bukan hanya berdampak pada terhambatnya proses pemenuhan posisi yang dibutuhkan, tetapi juga menunjukkan adanya tantangan signifikan dalam menghasilkan tenaga kerja yang kompetensinya selaras dengan standar dan kebutuhan organisasi. (Krisbiyanto et al., 2024). Kondisi ini mencerminkan kesenjangan antara kualifikasi kandidat yang tersedia dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi, sehingga berpotensi mempengaruhi efektivitas operasional secara keseluruhan.

Selain itu hambatan yang terjadi pada perusahaan ketika melakukan rekrutmen dan seleksi adalah komunikasi dengan kandidat yang memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pihak HR tidak menerima respon apapun ketika menghubungi kandidat melalui berbagai macam platform, seperti email, Whatsapp,dan telepon. Sehingga hal ini menjadi salah satu faktor mengapa perusahaan kesulitan mendapatkan kandidat yang sesuai. Informan juga menyebutkan bahwa terdapat beberapa posisi yang melewati proses rekrutmen yang memakan waktu cukup lama sehingga menjadi *outstanding*. Hal ini sejalan dengan penelitian Marina dan Komalasari (2024) yang menjelaskan bahwa fenomena *ghosting* dalam proses rekrutmen sebagian besar didorong oleh ketidakpuasan terhadap durasi dan kualitas komunikasi selama proses seleksi berlangsung. Kandidat cenderung merasa kecewa akibat jeda komunikasi yang terlalu lama atau kurangnya keterbukaan informasi mengenai status proses rekrutmen. Kondisi tersebut dapat menimbulkan ketidakpastian dan persepsi negatif terhadap perusahaan, yang menyebabkan kandidat kehilangan minat, menurunkan komitmen, atau bahkan memutuskan untuk mengakhiri keterlibatan mereka dalam proses seleksi yang sedang berlangsung

5. Simpulan

Kesimpulkan dari hasil penelitian menjelaskan bahwa proses rekrutmen dan seleksi karyawan di perusahaan telah dilaksanakan secara terstruktur dan melibatkan tahapan utama yang sesuai dengan tujuan rekrutmen secara teoritis, yaitu memperoleh kesesuaian tenaga kerja dengan kebutuhan organisasi. Namun, masih terdapat perbedaan antara praktik di lapangan dengan

tahapan rekrutmen dan seleksi yang dijelaskan dalam teori, khususnya pada aspek perencanaan rekrutmen, pengumuman lowongan, dan kelengkapan tahapan seleksi. Perusahaan masih menghadapi beberapa masalah dalam memperoleh kandidat yang sesuai dengan kualifikasi, terutama pada posisi operasional, dan hambatan dalam komunikasi dengan kandidat potensial. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun proses rekrutmen telah berjalan tetapu efektivitasnya masih perlu ditingkatkan agar mampu menghasilkan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, perusahaan disarankan untuk memperkuat tahap perencanaan rekrutmen dengan menentukan strategi pencarian kandidat yang lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan posisi yang dibutuhkan. Perusahaan juga perlu mengoptimalkan sumber rekrutmen, dengan melalui pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan daya tarik perusahaan bagi kandidat potensial. Perusahaan juga disarankan untuk meningkatkan efektivitas komunikasi dengan kandidat selama proses rekrutmen agar dapat meminimalkan kehilangan talenta berkualitas. Evaluasi kembali tahapan seleksi, seperti penambahan verifikasi referensi atau pemeriksaan latar belakang secara selektif untuk meningkatkan ketepatan pemilihan kandidat.

Daftar Referensi

Aulia, S., & Lestari, T. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pasti Laba Solusi Teknologi (Rekalaba). *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, *2*(2), 151–159.

Barokah, F. U., & Gunawan, A. (2023). Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Pendahuluan Metode. *Global: Jurnal Lentera BITEP*, *01*(02), 60–65.

Febyola, A., Nurhikma, Aimah, U., & Komalasari, S. (2023). Peran Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja Terhadap Terwujudnya Tujuan Organisasi. *Jurnal Psikologi Talenta Mahasiswa*, *3*(1), 1–9.

Ilim, N., & Anshori, M. I. (2025). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT . Wijaya Kusumo Joyo Mulyo. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akutansi*, *5*(3), 586–595.

Krisbiyanto, N. W., Wibowo, J. M., & Ariani, M. (2024). Dilema Pasar Tenaga Kerja Indonesia: (Studi Kasus Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Instansi Keuangan X). *COSTING: Journal of Economics, Business and Accounting*, *7*(6), 386–395.

Kusuma, C. S. D., Sudirman, A., Juwita, M., Marlina, M., Wardhana, A., Sastradinata, L. N., Nofriadi, Reniawaty, D., Sriharyati, S., & Merta, I. K. (2023). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CV. Media Sains Indonesia.

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

Mangundjaya, W. L., Nurdiana, E., Hamidah, N., & Fithriyani, R. (2024). Pendekatan Psikologis Dalam Proses Rekrutmen Dan Seleksi. *Jurnal Pengabdian Sosial*, *1*(8), 845–849.

Marina, I. A. P. A., & Komalasari, Y. (2024). Fenomena Ghosting dalam Proses Rekrutment : Faktor Pendorong , Strategi , dan Solusi Mendapatkan Kandidat dari Kalangan Gen Z. *Prosiding SINTESA*, *7*, 201–206.

Noronha, P. A. (2019). *Human Resource Managemen*. Symbiosis Centre for Distance Learning.

Patricya, M., & Samiyah. (2025). Proses Rekruitment dan Seleksi Tenaga Kerja. *Jurnal Akutansi, Manajemen, Dan Ilmu Pendidikan (JAMED)*, *1*(2), 133–146.

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

Putra, D. H., Larasati, L. Y., & Wibowo, S. A. (2025). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Perusahaan : Literature review. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, *4*(2), 24–30.

Sari, M. K., Ningrum, R. I. K., & Arifin, A. L. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di Institusi Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI Kampus Pusat). *Open Journal Systems*, *16*(1978), 7869–7874.

Simamora, M., Herosian, M. Y., Santika, W., & Sakuntala, D. (2025). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. OCS Global Service Cabang Medan (Study Kasus Pada RS. Columbia Asia Medan). *Community Engagement & Emergence Journal*, *6*(2), 612–629.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Wardhana, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital 4.0*. CV. Eureka Media Aksara.

Zain, E. M., & Sofia, S. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Eureka Media Aksara.