

Rekrutmen dan Seleksi

Ageng Prawira¹ Beni Hakim² Ayu Rofiqoh³ Tiara Nurhusnah⁴ Yedia Juliani⁵ Billy Yanis Saputra⁶

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Datuk Laksemana Bengkalis, Indonesia^{1,2,3,4,5,6}

Email: aprawira652@gmail.com¹ benihakim032005@gmail.com² ayurofiqohayu@gmail.com³ tiaranurhusnah857@gmail.com⁴ yediajuliani07@gmail.com⁵ api87berkobar@gmail.com⁶

Abstract

The recruitment and selection process is a strategic phase in human resource management to ensure that organizations acquire qualified employees who meet job requirements. This study aims to analyze the effectiveness of recruitment and selection methods in improving human resource quality in modern organizations. A qualitative descriptive approach is applied by reviewing relevant literature related to strategies, principles, and challenges in implementing recruitment and selection. The findings indicate that choosing appropriate recruitment methods, both internal and external, significantly influences candidate variation and quality. Selection techniques such as competency-based interviews, psychological tests, and ability assessments are proven to enhance accuracy in candidate evaluation. However, challenges such as evaluator subjectivity, limited technological support, and lack of integrated HR information systems still persist. This study emphasizes the importance of implementing objective, transparent, and technology-supported recruitment and selection processes to strengthen organizational competitiveness and workforce quality.

Keywords: Recruitment, Selection, Human Resources, Competencies, Human Resource Management

Abstrak

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan tahapan strategis dalam manajemen sumber daya manusia untuk memastikan organisasi memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan posisi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas metode rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada organisasi modern. Pendekatan deskriptif kualitatif digunakan dengan mengkaji berbagai literatur yang relevan mengenai strategi, prinsip, serta tantangan dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi. Hasil kajian menunjukkan bahwa pemilihan metode rekrutmen yang tepat, baik internal maupun eksternal, berpengaruh signifikan terhadap variasi dan kualitas kandidat. Teknik seleksi seperti wawancara berbasis kompetensi, tes psikologi, dan asesmen kemampuan terbukti meningkatkan akurasi pemilihan calon karyawan. Namun, hambatan seperti subjektivitas penilai, keterbatasan teknologi, dan kurangnya integrasi sistem informasi SDM masih menjadi tantangan. Penelitian ini menegaskan pentingnya penerapan proses rekrutmen dan seleksi yang objektif, transparan, serta didukung teknologi informasi untuk meningkatkan daya saing organisasi dan kualitas tenaga kerja.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Manajemen SDM



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Teknologi yang terus berkembang, perubahan lingkungan bisnis yang dinamis, serta tuntutan pasar yang semakin kompleks menuntut organisasi untuk memiliki tenaga kerja yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga adaptif, inovatif, dan memiliki motivasi tinggi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek strategis yang harus mendapat perhatian khusus oleh setiap organisasi. Proses rekrutmen dan seleksi merupakan

langkah awal dan fundamental dalam manajemen sumber daya insani. Rekrutmen berfungsi sebagai pintu gerbang untuk menarik kandidat potensial, sementara seleksi berperan dalam menentukan kandidat terbaik yang akan menjadi bagian dari organisasi. Keduanya merupakan proses yang tidak bisa dipisahkan karena keberhasilan rekrutmen akan sangat menentukan kualitas hasil seleksi. Dalam praktiknya, proses ini tidak hanya berfokus pada mencari orang yang bisa mengisi posisi kosong, tetapi lebih pada menemukan individu yang mampu memberikan kontribusi maksimal sesuai visi dan misi organisasi. Namun, kenyataannya masih banyak organisasi yang menganggap rekrutmen dan seleksi hanya sebagai proses administratif semata. Pendekatan seperti ini seringkali menyebabkan terjadinya ketidaksesuaian antara karyawan dengan kebutuhan organisasi, yang berujung pada rendahnya produktivitas, tingginya tingkat turnover, serta menurunnya moral kerja. Hal ini tentunya berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Rumusan Masalah

1. Apa pengertian dan tujuan dari rekrutmen dan seleksi dalam manajemen sumber daya insani?
2. Apa saja metode dan tahapan dalam proses rekrutmen dan seleksi?
3. Apa peran penting rekrutmen dan seleksi dalam membentuk SDM yang unggul?
4. Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi efektivitas proses rekrutmen dan seleksi?
5. Bagaimana peran rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di suatu organisasi atau perusahaan?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi literatur untuk menganalisis efektivitas proses rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada organisasi modern. Sumber data berasal dari berbagai literatur ilmiah yang relevan, termasuk jurnal nasional dan internasional, buku teks manajemen sumber daya manusia, dokumen kebijakan organisasi, serta publikasi akademik terkait proses rekrutmen dan seleksi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, yaitu menelusuri, memilih, dan mengkaji literatur yang berkaitan dengan konsep, strategi, serta tantangan dalam rekrutmen dan seleksi. Kriteria pemilihan literatur mencakup publikasi 10 tahun terakhir untuk memastikan relevansi data, kecuali literatur klasik teori SDM yang masih dianggap relevan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis konten (content analysis), dengan langkah-langkah meliputi membaca, mengidentifikasi tema utama, mengelompokkan informasi berdasarkan indikator penelitian, serta menarik kesimpulan berdasarkan sintesis temuan dari berbagai sumber. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dengan membandingkan informasi dari berbagai literatur sehingga diperoleh pemahaman yang komprehensif dan objektif terhadap fenomena penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengertian Rekrutmen dan seleksi dalam manajemen sumber daya insani

Manajemen sumber daya insani (MSDI) adalah aspek penting dalam sebuah organisasi yang berfokus pada pengelolaan manusia sebagai aset utama perusahaan. MSDI tidak hanya berkaitan dengan pengaturan administrasi karyawan, tetapi juga mencakup pengembangan, motivasi, hingga retensi tenaga kerja agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap tujuan organisasi. Dalam konteks MSDI, proses rekrutmen dan seleksi menjadi fondasi yang

sangat vital karena menentukan kualitas sumber daya manusia yang akan diandalkan perusahaan.

1. Rekrutmen merupakan proses awal yang bertujuan untuk menarik kandidat potensial agar melamar pekerjaan dalam organisasi. Menurut beberapa ahli, rekrutmen adalah suatu kegiatan yang meliputi pencarian dan penarikan sejumlah pelamar agar dapat diperoleh tenaga kerja yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi yang kosong. Proses ini sangat penting karena jika calon yang masuk tidak memenuhi kualifikasi, maka langkah seleksi yang akan dilakukan selanjutnya menjadi sia-sia. Oleh sebab itu, strategi dan metode rekrutmen harus disusun secara cermat agar mampu menjaring pelamar yang tepat sesuai kebutuhan perusahaan. Sumber rekrutmen bisa berasal dari dalam maupun luar organisasi. Rekrutmen internal biasanya dilakukan dengan promosi atau mutasi karyawan yang sudah ada, sedangkan rekrutmen eksternal menarik tenaga kerja dari luar perusahaan, seperti melalui iklan lowongan kerja, job fair, agen tenaga kerja, ataupun media sosial. Pilihan sumber ini biasanya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan tingkat keterampilan yang diperlukan. Dalam prakteknya, rekrutmen tidak hanya soal mengumumkan lowongan, tapi juga membangun citra perusahaan agar menarik bagi para pencari kerja, khususnya di era digital saat ini di mana talenta memiliki banyak pilihan.¹
2. Setelah proses rekrutmen, langkah berikutnya adalah seleksi, yang berfungsi sebagai penyaringan kandidat agar diperoleh individu terbaik yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Seleksi adalah proses evaluasi yang dilakukan secara sistematis untuk membandingkan dan menilai pelamar berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan, seperti kompetensi teknis, kemampuan interpersonal, hingga kecocokan budaya organisasi. Berbagai metode seleksi dapat digunakan, mulai dari pemeriksaan dokumen, tes kemampuan, wawancara, hingga pemeriksaan latar belakang. Dalam pelaksanaan seleksi, penting untuk menyesuaikan metode dengan jenis pekerjaan yang akan diisi. Misalnya, untuk posisi teknis, tes kemampuan atau praktek langsung mungkin lebih diutamakan, sedangkan untuk posisi manajerial, wawancara dan assessment psikologis menjadi alat penting untuk mengetahui karakter dan kemampuan kepemimpinan calon karyawan. Proses seleksi yang dilakukan secara tepat tidak hanya meningkatkan kemungkinan menemukan kandidat terbaik, tetapi juga mengurangi risiko turnover karyawan dan ketidaksesuaian kerja yang dapat merugikan perusahaan.

Rekrutmen dan seleksi tidak bisa dipandang sebagai dua proses yang berdiri sendiri, melainkan saling melengkapi dan membentuk satu kesatuan dalam manajemen sumber daya manusia. Keberhasilan rekrutmen dalam menarik pelamar yang berkualitas akan menentukan keberhasilan proses seleksi dalam memilih kandidat terbaik. Sebaliknya, proses seleksi yang efektif memastikan bahwa investasi organisasi dalam rekrutmen tidak sia-sia. Dalam konteks manajemen sumber daya insani yang strategis, proses rekrutmen dan seleksi juga berperan dalam membangun budaya organisasi serta menciptakan sumber daya manusia yang adaptif dan berdaya saing tinggi. Organisasi yang mampu mengelola kedua proses ini dengan baik akan lebih siap menghadapi perubahan lingkungan bisnis dan perkembangan teknologi yang semakin cepat. Oleh karena itu, pengembangan sistem rekrutmen dan seleksi harus terus dilakukan sesuai dengan dinamika pasar tenaga kerja dan kebutuhan organisasi.²

¹ Hardana, "Manajemen Sumber Daya Insani."

² Anggraini, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani Perencanaan Dan Rekrutmen Dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan Pada Bank Syariah."

Metode dan Tahapan dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi

Dalam manajemen sumber daya insani, proses rekrutmen dan seleksi adalah dua tahap yang tidak terpisahkan dan memiliki peranan strategis dalam membangun organisasi yang efektif dan efisien. Tahapan ini harus dirancang dan dijalankan dengan cermat agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang tidak hanya memenuhi kebutuhan organisasi dari segi kompetensi, tetapi juga mampu beradaptasi dengan budaya perusahaan.

1. **Proses rekrutmen.** Rekrutmen merupakan langkah awal untuk memperoleh calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini dimulai dengan perencanaan yang matang berdasarkan analisis kebutuhan tenaga kerja. Analisis kebutuhan ini meliputi identifikasi posisi yang kosong, kompetensi yang diperlukan, dan jumlah tenaga kerja yang harus direkrut. Tanpa perencanaan yang tepat, proses rekrutmen berpotensi menghasilkan kandidat yang tidak relevan atau berlebihan, sehingga berdampak pada efisiensi organisasi. Setelah kebutuhan diidentifikasi, tahap berikutnya adalah menentukan sumber rekrutmen. Sumber rekrutmen dapat berasal dari internal maupun eksternal organisasi. Rekrutmen internal memiliki keuntungan dalam hal efisiensi waktu dan biaya, serta memotivasi karyawan melalui peluang pengembangan karier. Namun, kadang keterbatasan sumber daya internal memaksa organisasi untuk membuka rekrutmen dari luar, yang tentunya harus dilakukan dengan strategi yang efektif untuk menjangkau kandidat berkualitas. Metode rekrutmen beragam dan terus berkembang, seiring dengan kemajuan teknologi informasi. Saat ini, organisasi tidak hanya bergantung pada metode tradisional seperti pengumuman di media cetak, tetapi juga memanfaatkan media digital seperti portal kerja online, media sosial, dan jaringan profesional seperti LinkedIn. Pemanfaatan teknologi ini memungkinkan organisasi menjangkau calon pekerja yang lebih luas dan spesifik sesuai kebutuhan. Selain itu, organisasi juga bisa menggunakan job fair atau bekerja sama dengan institusi pendidikan untuk menjangkau calon karyawan potensial. Namun, rekrutmen bukan sekadar mencari dan mengumpulkan pelamar sebanyak mungkin. Kualitas calon sangat penting, sehingga proses komunikasi dalam pengumuman lowongan harus jelas, mencakup deskripsi pekerjaan, kualifikasi yang diharapkan, dan benefit yang ditawarkan. Hal ini bertujuan agar pelamar yang melamar memang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan memiliki motivasi yang tepat untuk bekerja di organisasi tersebut.³
2. **Proses Seleksi.** Seleksi adalah proses penyaringan untuk memilih calon yang paling sesuai dan mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Proses ini mencakup beberapa tahapan yang harus dilakukan secara sistematis dan objektif agar hasilnya valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Tahap pertama dalam seleksi adalah penyaringan administratif, yaitu memeriksa kelengkapan dokumen seperti CV, surat lamaran, sertifikat, dan dokumen pendukung lainnya. Tahap ini bertujuan menyingkirkan pelamar yang tidak memenuhi syarat dasar yang telah ditentukan. Selanjutnya, dilakukan berbagai jenis tes yang berfungsi untuk mengukur kemampuan teknis, kemampuan kognitif, kepribadian, dan potensi calon karyawan. Tes kemampuan teknis biasanya disesuaikan dengan posisi yang dilamar, seperti tes programming untuk posisi IT atau tes akuntansi untuk posisi keuangan. Tes psikologi dan kepribadian bertujuan menilai aspek non-teknis yang penting seperti sikap kerja, motivasi, dan kemampuan interpersonal. Wawancara merupakan salah satu tahap seleksi yang sangat krusial karena memungkinkan penilai untuk mengevaluasi kandidat secara langsung. Ada berbagai jenis wawancara, mulai dari wawancara terstruktur dengan daftar pertanyaan tetap, wawancara semi terstruktur, hingga

³ Nisfah Dkk., "Analisis Pengaruh Inflasi Terhadap Keterbelanjaan Masyarakat Dari Perspektif Ekonomi Makro."

wawancara situasional yang menggali bagaimana calon merespon berbagai kondisi kerja. Wawancara ini sering dilakukan oleh HRD dan manajer lini atau calon atasan langsung, guna mendapatkan perspektif yang lebih komprehensif tentang kandidat. Selain itu, pengecekan latar belakang juga merupakan bagian penting dalam seleksi. Verifikasi informasi yang diberikan oleh kandidat, seperti pengalaman kerja, pendidikan, dan referensi, dapat menghindarkan perusahaan dari risiko mempekerjakan orang yang tidak jujur atau memiliki riwayat negatif. Beberapa perusahaan bahkan melakukan pemeriksaan kesehatan dan tes narkoba sebagai bagian dari proses seleksi, terutama untuk posisi yang memerlukan kondisi fisik prima. Setelah semua tahap seleksi dilalui, hasil evaluasi akan dikompilasi dan dianalisis untuk menentukan kandidat terbaik. Kandidat yang terpilih kemudian akan mendapatkan penawaran kerja resmi, yang mencakup informasi tentang posisi, gaji, tunjangan, dan peraturan kerja. Proses ini harus dilakukan secara profesional agar kandidat merasa dihargai dan termotivasi untuk bergabung.⁴

3. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen dan Seleksi.** Beberapa faktor dapat mempengaruhi keberhasilan proses rekrutmen dan seleksi, antara lain faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi strategi bisnis organisasi, budaya kerja, serta kebijakan sumber daya manusia yang diterapkan. Organisasi yang memiliki budaya terbuka dan inovatif cenderung menarik talenta yang kreatif dan adaptif. Faktor eksternal mencakup kondisi pasar tenaga kerja, perkembangan teknologi, dan regulasi pemerintah terkait ketenagakerjaan. Misalnya, di era digital, organisasi harus mampu beradaptasi dengan platform rekrutmen online agar tetap kompetitif. Selain itu, peraturan ketenagakerjaan yang ketat juga mengharuskan perusahaan menjalankan proses seleksi secara transparan dan adil.
4. **Tantangan dalam Rekrutmen dan Seleksi.** Proses rekrutmen dan seleksi tidak terlepas dari berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah tingginya persaingan dalam mendapatkan kandidat berkualitas, terutama untuk posisi yang memerlukan keahlian khusus. Di samping itu, kecepatan proses seleksi juga menjadi faktor penting, karena terlalu lama dapat membuat kandidat kehilangan minat atau diterima perusahaan lain. Selain itu, bias dalam seleksi dapat menjadi kendala yang serius. Bias ini bisa berupa preferensi tidak sadar terhadap latar belakang, jenis kelamin, usia, atau faktor non-objektif lain yang dapat mengurangi keberagaman dan objektivitas dalam memilih kandidat. Oleh karena itu, penting untuk menggunakan alat seleksi yang berbasis data dan melibatkan lebih dari satu pihak dalam pengambilan keputusan. Kendala lain yang sering dihadapi adalah kesulitan dalam menilai kecocokan budaya kerja calon karyawan. Hal ini karena nilai-nilai budaya organisasi yang sifatnya tidak selalu bisa diukur secara langsung melalui tes atau wawancara formal. Pendekatan yang baik adalah dengan melakukan wawancara mendalam dan simulasi kerja yang memungkinkan calon karyawan menunjukkan perilaku nyata.⁵

Peran Strategis Rekrutmen dan Seleksi

1. **Menentukan Kualitas SDM.** Rekrutmen dan seleksi merupakan gerbang awal dalam menentukan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang akan menjadi bagian dari organisasi. Proses ini memastikan bahwa kandidat yang diterima tidak hanya memiliki kualifikasi teknis yang sesuai, tetapi juga potensi untuk berkembang dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan jangka panjang perusahaan.

⁴ Latifah, "Sumber Daya Insani Yang Diperlukan Lembaga Keuangan Syariah."

⁵ Febrianti Dkk., "Peran Pengembangan Manajemen Sumber Daya Insani Di Lembaga Keuangan Syariah."

2. Meningkatkan Produktivitas. Karyawan yang direkrut melalui proses seleksi yang tepat akan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini berdampak langsung pada efisiensi kerja, kolaborasi tim, dan pencapaian target organisasi. Kesesuaian antara individu dan pekerjaan yang diemban memungkinkan peningkatan produktivitas secara menyeluruh.
3. Membangun Budaya Organisasi. Rekrutmen dan seleksi yang mempertimbangkan keselarasan nilai, perilaku, dan budaya kerja akan menciptakan tim yang kohesif. Ketika anggota tim memiliki nilai yang sejalan dengan budaya organisasi, maka interaksi kerja menjadi lebih harmonis, loyalitas meningkat, dan risiko konflik dapat diminimalisir.
4. Mengurangi Turnover. Turnover karyawan yang tinggi dapat menjadi beban finansial dan operasional. Dengan seleksi yang cermat—terutama dalam mengevaluasi motivasi, kesesuaian kepribadian, serta komitmen calon karyawan—organisasi dapat menekan tingkat keluar-masuk karyawan. Hal ini menjaga kontinuitas kerja dan mengurangi biaya pelatihan serta adaptasi bagi karyawan baru.⁶

Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Efektivitas Proses Rekrutmen Dan Seleksi

Keberhasilan metode rekrutmen dan seleksi menjadi faktor yang sangat krusial dalam menjamin kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Proses rekrutmen yang tidak dirancang dengan baik atau dilaksanakan secara efektif dapat menimbulkan berbagai kerugian, mulai dari tingginya biaya rekrutmen tanpa memperoleh kandidat yang tepat, hingga dampak jangka panjang seperti rendahnya kinerja karyawan, tingginya tingkat turnover, dan risiko menurunnya reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang diminati. Oleh karena itu, penelitian mengenai strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif menjadi sangat penting untuk mengidentifikasi praktik terbaik yang dapat diterapkan organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta mencapai keunggulan kompetitif.⁷ Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan penempatan pegawai antara lain;

1. Usia. Usia mempengaruhi proses seleksi karena organisasi mempunyai preferensi tertentu mengenai rentang usia kandidat yang dianggap cocok untuk posisi tertentu. Ada beberapa jabatan yang memerlukan kestabilan dan pengalaman, tanggung jawab, dan disiplin yang lebih matang, umumnya terdapat pada pegawai yang sudah cukup tua namun kondisi fisiknya mulai menurun, sedangkan pegawai muda umumnya kurang disiplin, tanggung jawab, loyalitas, dan pengalaman, namun kondisi fisik mereka bagus.
2. Pasokan Tenaga Kerja. Semakin banyak kandidat yang melamar, maka akan semakin mudah juga bagi suatu perusahaan untuk memilih karyawan yang produktif dan memiliki kinerja yang baik.
3. Faktor Etis. Etika merupakan faktor penting dalam seleksi, karena perusahaan cenderung memilih karyawan yang mempunyai etika atau nilai-nilai yang baik dalam diri karyawannya. Kepribadian kandidat akan terlihat dalam seleksi.
4. Keterampilan. Keterampilan merupakan faktor penting dalam seleksi. Perusahaan akan menyeleksi kandidat-kandidat yang mempunyai keterampilan sesuai dengan bidang atau posisi yang akan diberikan.
5. Kemampuan fisik. Kemampuan fisik menjadi hal yang penting dalam seleksi, karena perusahaan juga akan membutuhkan karyawan yang pekerjaannya memerlukan kemampuan fisik yang tinggi. Biasanya perusahaan juga akan menyiapkan persyaratan

⁶ Syakarna Dkk., "Analisa Komparasi Konsep Sumber Daya Insani (Sdi) Konvensional Dan Syari'ah."

⁷Deradajat Mahadi Sasongko, Suci Ro'nauly Sirait, *Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Yang Efektif Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jurnal Studi Interdisipliner Perspektif Volume 24 Nomor 2, 2025, H 81

seperti tinggi badan, berat badan, dan lain-lain terkait dengan penampilan fisik calon karyawannya.

Proses rekrutmen dimulai dari saat pencarian pelamar hingga pelamar mengajukan lamaran. Proses rekrutmen merupakan suatu proses ketika dimulai mencari, menemukan, mengundang dan menetapkan beberapa orang dari luar dan dalam perusahaan atau organisasi dari calon tenaga kerja yang memiliki ciri-ciri tertentu seperti spesifikasi dan uraian tugas atau jabatan. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar maupun perusahaan sama-sama menginginkan informasi yang akurat baik itu tentang perusahaan yang bersangkutan ataupun dari pelamar yang bersangkutan sebelum menjadi karyawan. Dari proses rekrutmen tersebut diperoleh hasil calon yang selanjutnya akan melakukan proses seleksi. Seleksi merupakan proses penentuan calon mana yang paling layak dan tepat untuk mengisi posisi-posisi yang tersedia di perusahaan, dengan faktor manajemen sumber daya manusia, serta analisis klasifikasi jabatan. Prosesnya dimulai dengan pelamar pekerjaan dan terakhir adalah keputusan diterima atau tidaknya.⁸ Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tidak selalu berjalan tanpa hambatan, ketidakefektifan bisa saja terjadi. Efektifitas dalam proses rekrutmen dan seleksi merupakan tolak ukur keberhasilan pengaplikasian proses pengelolaan Sumber Daya Manusia. Efektifitas proses rekrutmen adalah terciptanya kemudahan informasi terkait kualifikasi serta kesesuaian jumlah individu yang dibutuhkan pada organisasi maupun lembaga. Selain itu, proses rekrutmen juga dikatakan efektif apabila dapat menarik minat calon anggota untuk memasuki lembaga atau organisasi.⁹

Peran Strategis Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Rekrutmen dan seleksi merupakan tahapan awal yang sangat strategis dalam proses manajemen sumber daya manusia karena menentukan kualitas individu yang akan bergabung dalam organisasi. Menurut Rivai (2014:155), rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar yang memiliki potensi untuk mengisi posisi tertentu dalam organisasi. Keberhasilan rekrutmen akan menentukan sejauh mana organisasi dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan standar kompetensi yang telah ditetapkan. Tanpa proses rekrutmen yang efektif, organisasi berpotensi kehilangan kesempatan mendapatkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas. Seleksi berperan penting dalam menyaring calon karyawan agar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Hasibuan (2016:45) menjelaskan bahwa seleksi merupakan proses memilih individu yang paling tepat dari sejumlah pelamar berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan organisasi. Dengan seleksi yang terencana, organisasi tidak hanya menilai kemampuan teknis calon tenaga kerja, tetapi juga aspek kepribadian, motivasi, serta kesesuaian nilai pribadi dengan budaya perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa seleksi berfungsi sebagai filter utama dalam membentuk kualitas SDM yang unggul.¹⁰

Teknologi juga berperan penting dalam meningkatkan efisiensi proses rekrutmen dan seleksi. Sharma et al. (2023) menunjukkan bahwa dengan memanfaatkan teknologi, seperti perangkat lunak manajemen aplikasi berbasis web dan alat tes berbasis komputer, organisasi dapat mempercepat dan mempermudah proses seleksi. Teknologi ini juga memungkinkan

⁸Ninawati, Fransiska Liska, Dkk, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Proses Rekrutmen Dan Seleksi*, Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset Vol. 2 No. 4 Juli 2024, H 154-155

⁹Rida Wati, Apriandi, Dkk, *Proses Rekrutmen Dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan Dan Faktornya*, Jurnal Niagawan Vol 12 No 2 Juli 2023, H 58-59

¹⁰Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Diterbitkan Oleh Jakarta: Bumi Aksara, 2016, H 45.

organisasi untuk mengurangi bias dalam proses seleksi dan memastikan bahwa kandidat yang dipilih benar-benar memenuhi kualifikasi yang diperlukan untuk posisi tersebut. Namun demikian, meskipun teknologi memberikan banyak manfaat, proses seleksi yang dilakukan dengan bantuan teknologi tetap memerlukan keterampilan dan evaluasi manusia. Sebagai contoh, meskipun perangkat lunak dapat membantu menyaring kandidat berdasarkan kualifikasi dasar, penilaian kualitas interpersonal dan kemampuan sosial kandidat yang tidak dapat diukur dengan teknologi tetap memerlukan kehadiran manusia dalam proses seleksi.¹¹ Proses rekrutmen yang efektif dapat meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi. Ada beberapa point yang harus diperhatikan dalam proses rekrutmen yang efektif yaitu Rekrutmen yang efektif didefinisikan sebagai proses strategis untuk menarik, menyaring, dan memilih kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Dessler, G. (2020). Hal ini mencakup analisis pekerjaan yang mendalam, penggunaan alat seleksi modern, dan strategi pemasaran untuk menarik talenta terbaik.

Hubungan Rekrutmen dengan Kompetensi SDM yaitu rekrutmen yang baik memastikan bahwa kandidat memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk mendukung tujuan organisasi. Proses yang tepat mampu mengidentifikasi kandidat dengan potensi jangka panjang untuk berkembang. Kombinasi tes teknis, wawancara kompetensi, dan asesmen kepribadian membantu memastikan kecocokan antara karyawan dan peran yang ditawarkan. (LinkedIn 2021) Strategi untuk Rekrutmen Efektif yaitu Teknologi Digital, Penggunaan platform digital untuk meningkatkan efisiensi pencarian kandidat kemudian Employer Branding yaitu Citra perusahaan yang positif menarik kandidat berkualitas tinggi dan diversitas dan Inklusi: Proses rekrutmen yang inklusif membantu membangun tim yang lebih beragam dan inovatif. Sedangkan Dampak pada Kompetensi SDM yaitu Proses seleksi yang baik berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan inovasi di tempat kerja, Rekrutmen yang efektif meminimalkan kesalahan dalam penempatan karyawan, mengurangi turnover, dan meningkatkan kepuasan kerja dan Dengan kandidat yang tepat, organisasi dapat lebih cepat merespons tantangan bisnis dan meningkatkan daya saing.¹²

KESIMPULAN

Rekrutmen dan seleksi merupakan dua tahapan penting dalam proses manajemen sumber daya manusia yang berperan strategis dalam menentukan kualitas dan kinerja jangka panjang organisasi. Rekrutmen berfungsi sebagai langkah awal untuk menarik sebanyak mungkin calon tenaga kerja yang potensial, sementara seleksi bertujuan menyaring kandidat-kandidat tersebut untuk mendapatkan individu terbaik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini harus dilakukan secara sistematis, objektif, dan terencana, dengan mempertimbangkan berbagai faktor seperti kompetensi, pengalaman, potensi, serta kesesuaian nilai dan budaya kerja. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, keberhasilan rekrutmen dan seleksi menjadi penentu utama dalam membentuk tim kerja yang solid, adaptif, dan produktif. Selain itu, proses ini juga harus memperhatikan prinsip keadilan, transparansi, dan inklusivitas agar setiap kandidat memiliki kesempatan yang sama. Penggunaan teknologi dan data dalam rekrutmen modern juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan efisiensi serta akurasi pengambilan keputusan. Dengan strategi rekrutmen dan seleksi yang tepat, organisasi tidak hanya akan mendapatkan karyawan yang berkualitas dan

¹¹Eti Hadiati, Junaidah, Dkk, *Peran Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Tinjauan Pustaka*, Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, Volume 10 Nomor 02, Juni 2025, H 343-345

¹²Nurul Farida, Yufi Priyo Sutanto, *Peran Rekrutmen Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Ud. Gemilang Blitar*, Journal Of Knowledge And Collaboration, No.1, Vol.2, 2025, H 53

profesional, tetapi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, menumbuhkan loyalitas, serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Saran

Berdasarkan kajian yang telah dilakukan mengenai proses rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, disarankan agar organisasi lebih mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan rekrutmen, seperti penggunaan sistem informasi SDM, aplikasi rekrutmen online, dan alat asesmen digital untuk memastikan proses yang lebih efektif, efisien, dan objektif. Selain itu, organisasi perlu menyusun standar kompetensi yang jelas dan terukur untuk setiap posisi pekerjaan, sehingga proses seleksi dapat dilakukan secara lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan jabatan. Pelatihan bagi tim rekrutmen juga sangat penting agar mereka mampu menerapkan metode seleksi berbasis kompetensi secara profesional serta meminimalkan subjektivitas dalam penilaian. Di samping itu, organisasi diharapkan memperluas sumber pencarian calon karyawan melalui berbagai media perekrutan dan kerja sama strategis dengan institusi pendidikan untuk mendapatkan kandidat yang lebih beragam dan berkualitas. Evaluasi secara berkala terhadap seluruh tahapan rekrutmen dan seleksi juga diperlukan guna memastikan bahwa proses yang dijalankan selalu relevan dengan kebutuhan organisasi dan dapat mendukung peningkatan daya saing sumber daya manusia secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Grasela Leli. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani Perencanaan Dan Rekrutmen Dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan Pada Bank Syariah." UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu, 2022.
- Deradjat Mahadi Sasongko, Suci Ro'nauly Sirait, Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Yang Efektif Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, Jurnal Studi Interdisipliner Perspektif Volume 24 Nomor 2, 2025.
- Eti Hadiati, Junaidah, Dkk, Peran Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Tinjauan Pustaka, Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, Volume 10 Nomor 02, Juni 2025.
- Febrianti, Rihhadatul Aisy, Yulia Ratna Anggraini, dan Yohana Aprilia. "Peran Pengembangan Manajemen Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah." Izdihar: Jurnal Ekonomi Syariah 2, no. 2 (2022): 1-9.
- Hardana, Ali. "Manajemen sumber daya insani." Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman 3, no. 1 (2015): 115-26.
- Hasibuan, Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia Diterbitkan Oleh Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Latifah, Fitri Nur. "Sumber Daya Insani yang Diperlukan Lembaga Keuangan Syariah." Izdihar: Jurnal Ekonomi Syariah 1, no. 1 (2021): 1-18.
- Ninawati, Fransiska Liska, Dkk, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Proses Rekrutmen Dan Seleksi, Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset Vol. 2 No. 4 Juli 2024.
- Nisfah, Amanatun Nisfah Nurun, Agnes Jevi Rialita, dan Arif Syahputra. "Analisis Pengaruh Inflasi terhadap Keterbelanjaan Masyarakat dari Perspektif Ekonomi Makro." Jurnal Syariah Dan Hukum Islam 1, no. 2 (2022): 28-52.
- Nurul Farida, Yufi Priyo Sutanto, Peran Rekrutmen Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Ud. Gemilang Blitar, Journal Of Knowledge And Collaboration, No.1, Vol.2, 2025

- Rida Wati, Apriandi,Dkk, Proses Rekrutmen Dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan Dan Faktornya, Jurnal Niagawan Vol 12 No 2 Juli 2023.
- Syakarna, Nugraheni Fitroh R., Krismonika Krismonika, dan Nurul Azizah. "Analisa Komparasi Konsep Sumber Daya Insani (SDI) Konvensional dan Syari'ah." MUSYARAKAH: Journal of Sharia Economics (MJSE) 1, no. 1 (2021): 48–61.