

KAJIAN LITERATUR TENTANG STRATEGI EFEKTIF REKRUTMEN DAN SELEKSI DALAM PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA

Welidul Mustofa ^{1*}, Samiyah ²

^{1,2} Manajemen Pendidikan Islam, Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STITDAR), Indonesia

*Corresponding Author; welidulmusthofa@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: strategi rekrutmen, seleksi tenaga kerja, sumber daya manusia, kualitas SDM

Received : 10 Juni

Revised : 16 Juni

Accepted : 27 Juni

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan menghadapi persaingan. Proses rekrutmen dan seleksi yang tepat menjadi langkah awal dalam membentuk SDM yang kompeten. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kualitas SDM melalui pendekatan kajian literatur. Data diperoleh dari berbagai sumber akademik seperti buku dan jurnal ilmiah yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa rekrutmen yang terencana dan seleksi yang objektif mampu meningkatkan mutu tenaga kerja. Efektivitas kedua proses ini sangat dipengaruhi oleh perencanaan kebutuhan jabatan, kesesuaian kompetensi, serta nilai individu dengan organisasi. Dengan demikian, strategi rekrutmen dan seleksi berperan penting dalam membentuk SDM yang unggul dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

PENDAHULUAN

Evaluasi pendidikan merupakan bagian integral dari proses pendidikan. Perkembangan dunia kerja yang semakin kompleks mendorong organisasi, baik sektor publik maupun privat, untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM merupakan salah satu pilar utama dalam menjalankan fungsi organisasi, karena melalui tenaga kerja yang kompeten, tujuan lembaga dapat dicapai secara efisien dan berkelanjutan. Menurut Hasibuan (1996), keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola SDM secara profesional dan terencana. Tanpa pengelolaan yang tepat, keberadaan sumber daya lain seperti teknologi dan modal tidak akan dapat dimanfaatkan secara optimal.

Salah satu komponen penting dalam manajemen SDM adalah proses rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen merupakan langkah awal untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Simamora (1997) menjelaskan bahwa rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan menarik sebanyak mungkin pelamar yang memenuhi syarat tertentu,

dengan harapan mendapatkan kandidat yang tepat untuk mengisi posisi yang tersedia. Rekrutmen yang efektif tidak hanya berfokus pada kuantitas pelamar, tetapi lebih pada kualitas dan kesesuaian karakteristik individu dengan tuntutan jabatan. Sedangkan seleksi merupakan proses penyaringan dari pelamar yang masuk, guna mendapatkan kandidat terbaik berdasarkan kualifikasi yang ditentukan. Handoko (1994) menyebut bahwa seleksi yang sistematis dan objektif sangat berperan dalam memastikan bahwa individu yang direkrut benar-benar mampu memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi.

Namun, dalam praktiknya, masih banyak organisasi yang belum memiliki sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif dan terintegrasi. Banyak proses rekrutmen dilakukan tanpa perencanaan kebutuhan SDM yang akurat, serta seleksi dilakukan dengan kriteria yang tidak jelas atau bahkan subjektif. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya mismatch antara tenaga kerja dan jabatan, rendahnya produktivitas, tingginya tingkat pergantian karyawan, hingga meningkatnya biaya pelatihan dan adaptasi kerja (Mangkunegara, 2000). Dalam konteks ini, penting bagi organisasi untuk merancang strategi rekrutmen dan seleksi yang berbasis kompetensi, transparan, serta sesuai dengan nilai-nilai organisasi (Kharisma & Wening, 2023).

Perkembangan teknologi dan transformasi digital juga menuntut organisasi untuk beradaptasi dalam proses pengadaan tenaga kerja. Pemanfaatan teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi telah menjadi kebutuhan agar proses berjalan lebih cepat, akurat, dan efisien. Selain itu, organisasi dituntut untuk mempertimbangkan aspek budaya, etika, serta kesesuaian nilai personal dengan nilai institusi (person-organization fit), bukan hanya person-job fit (Mathis & Jackson, 2016). Pendekatan ini diyakini dapat meningkatkan loyalitas pegawai dan menurunkan tingkat turnover.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendekatan kajian literatur. Dengan menelaah berbagai teori, praktik terbaik, serta hasil penelitian terdahulu, diharapkan kajian ini dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan kebijakan manajemen SDM yang lebih adaptif, profesional, dan berorientasi pada kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen: Definisi dan Jenis

Rekrutmen merujuk pada langkah awal dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada usaha menarik individu-individu yang memiliki potensi untuk mengisi posisi yang dibutuhkan dalam suatu institusi. Werther dan Davis (1996) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan aktivitas untuk menarik calon tenaga kerja agar tertarik bergabung dalam organisasi. Proses ini memegang peranan vital karena hasil akhirnya akan memengaruhi mutu kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sementara itu, menurut pendapat Simamora (1997), rekrutmen adalah seperangkat tindakan yang dilakukan guna menemukan dan menarik pelamar kerja yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan jabatan dalam organisasi. Dari sini dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen bukan sekadar mendapatkan banyak pelamar, tetapi lebih pada pencarian individu yang tepat berdasarkan kemampuan yang dibutuhkan.

Pembahasan mengenai rekrutmen di atas sangat relevan dengan realitas yang dihadapi banyak organisasi saat ini. Proses rekrutmen memang seharusnya tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja secara kuantitatif, tetapi juga harus mempertimbangkan kualitas individu yang direkrut. Dalam praktiknya, banyak organisasi yang gagal mencapai tujuan strategis karena kurang cermat dalam menyeleksi calon pegawai sejak awal. Oleh karena itu, saya melihat bahwa rekrutmen yang dilakukan secara selektif, terarah, dan sesuai kebutuhan posisi akan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi secara menyeluruh.

Macam-Macam Rekrutmen

Secara umum, bentuk rekrutmen dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu:

1. Rekrutmen dari Internal Organisasi

Rekrutmen internal melibatkan perekrutan karyawan dari dalam organisasi itu sendiri, umumnya melalui proses promosi jabatan atau rotasi kerja. Pendekatan ini dinilai efisien dari sisi waktu dan biaya, serta mampu meningkatkan semangat kerja karena memberikan peluang karier bagi karyawan. Flippo (1990) menjelaskan bahwa metode ini bisa menjadi alat untuk memotivasi serta memberikan harapan kemajuan karier bagi pekerja yang telah bergabung sebelumnya.

2. Rekrutmen dari Luar Organisasi

Rekrutmen eksternal berarti pencarian kandidat dilakukan di luar lingkungan organisasi. Pendekatan ini lazim digunakan bila organisasi ingin mendapatkan talenta baru yang tidak tersedia di lingkungan internal, atau ketika dibutuhkan perspektif baru dari luar. Menurut Schuler dan Jackson (1996), metode eksternal mampu memperluas pilihan kandidat dan membawa pemikiran serta pengalaman yang beragam, yang dapat memperkaya dinamika organisasi.

3. Pembagian rekrutmen menjadi internal dan eksternal sangat tepat karena keduanya memiliki peran penting. Rekrutmen internal bisa meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, sementara rekrutmen eksternal berguna untuk mendapatkan ide dan keahlian baru. Pemilihannya harus disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

Seleksi Tenaga Kerja

Seleksi tenaga kerja adalah proses penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk menyaring pelamar yang paling sesuai dengan posisi yang ditawarkan. Proses ini tidak hanya menilai kelayakan dari segi kemampuan teknis, tetapi juga memperhatikan aspek kepribadian dan kesesuaian budaya kerja. Mondy dan Noe (1993) menjelaskan bahwa seleksi merupakan tahapan di mana organisasi menentukan pelamar dengan kualifikasi yang relevan untuk mengisi jabatan yang tersedia.

Dalam pandangan Simamora (1997), seleksi adalah serangkaian prosedur sistematis yang dilakukan untuk memilih kandidat paling cocok dari kumpulan pelamar kerja yang telah melalui proses rekrutmen. Tahapan ini bisa melibatkan uji kompetensi, wawancara personal, pemeriksaan referensi, hingga tes kesehatan yang disesuaikan dengan karakteristik jabatan.

Tujuan utama dari proses seleksi adalah untuk memperoleh individu yang tidak hanya memenuhi persyaratan teknis, tetapi juga mampu memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Seleksi bertujuan agar organisasi dapat menempatkan pegawai yang sesuai di posisi yang tepat, sehingga proses kerja dapat berjalan lebih efisien dan produktif. Dessler (1997) menekankan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh ketepatan dalam pemilihan personel, karena sumber daya manusia adalah aset utama yang menentukan kemajuan perusahaan.

Hasibuan (1996) menyebutkan bahwa seleksi bertujuan untuk menemukan tenaga kerja terbaik melalui proses pengujian yang bersifat objektif dan adil. Senada dengan itu, Handoko (1994) menyatakan bahwa seleksi merupakan proses untuk mencocokkan karakteristik pelamar dengan kebutuhan posisi yang akan ditempati. Sementara itu, Mangkunegara (2000) melihat seleksi sebagai langkah strategis dalam penempatan tenaga kerja yang efektif, yang turut memengaruhi keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

Seleksi tenaga kerja sangat penting untuk memastikan organisasi mendapatkan orang yang tepat. Seleksi tidak hanya menilai kemampuan teknis, tetapi juga melihat kecocokan kepribadian dan budaya kerja. Jika proses seleksi dilakukan secara objektif dan sistematis, maka organisasi bisa lebih mudah mencapai tujuan karena karyawan yang dipilih memang sesuai dengan kebutuhan posisi.

Strategi Rekrutmen Efektif

Strategi rekrutmen yang efektif merupakan pendekatan sistematis dalam menarik pelamar yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik dari segi kompetensi maupun kepribadian. Dalam pelaksanaannya, strategi ini harus memperhatikan kejelasan perencanaan tenaga kerja, saluran informasi yang digunakan, dan karakteristik pelamar yang ditargetkan. Rekrutmen yang dilakukan tanpa strategi yang tepat cenderung menghasilkan pelamar yang

tidak sesuai, sehingga berpotensi menurunkan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Dessler (1997) mengemukakan bahwa strategi rekrutmen yang baik harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan, anggaran, serta ketersediaan tenaga kerja di pasar. Oleh karena itu, pemilihan metode rekrutmen, seperti media cetak, internet, hingga kerja sama dengan institusi pendidikan, perlu disesuaikan dengan kebutuhan jabatan yang tersedia. Hal ini juga ditegaskan oleh Hasibuan (1996) yang menyatakan bahwa keberhasilan rekrutmen sangat ditentukan oleh ketepatan dalam memilih sumber calon tenaga kerja, baik dari dalam (internal) maupun luar (eksternal) organisasi.

Menurut Handoko (1994), efektivitas strategi rekrutmen juga sangat bergantung pada citra organisasi sebagai tempat kerja yang menarik. Bila organisasi mampu menampilkan diri sebagai lingkungan kerja yang positif, maka akan lebih mudah menarik pelamar yang berkualitas. Sementara itu, Flippo (1984) menekankan pentingnya penyaringan awal terhadap pelamar sejak proses rekrutmen dimulai, agar organisasi tidak hanya mendapatkan pelamar yang banyak, tetapi juga yang benar-benar relevan dengan kebutuhan.

Simamora (1997) menambahkan bahwa strategi rekrutmen yang efektif bukan hanya dilihat dari jumlah pelamar yang diterima, melainkan dari sejauh mana proses tersebut mampu menghadirkan kandidat yang berkualitas dengan biaya dan waktu yang efisien. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki pendekatan yang selektif dan terstruktur agar proses rekrutmen menghasilkan nilai tambah bagi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Strategi rekrutmen yang efektif sangat penting untuk mendapatkan karyawan yang sesuai. Proses rekrutmen harus dirancang dengan baik, mulai dari cara menarik pelamar hingga memilih media yang tepat. Jika dilakukan dengan strategi yang jelas, rekrutmen akan lebih efisien, menghemat waktu dan biaya, serta membantu organisasi mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas.

Strategi Seleksi Efektif

Strategi seleksi yang efektif merupakan rangkaian tindakan sistematis yang dirancang untuk memilih individu terbaik dari kumpulan pelamar berdasarkan kesesuaian kompetensi, kepribadian, dan nilai organisasi. Seleksi tidak hanya berfokus pada penilaian keterampilan teknis, tetapi juga menekankan pentingnya kecocokan budaya dan potensi kontribusi jangka panjang terhadap organisasi. Proses seleksi yang efektif berperan besar dalam menempatkan orang yang tepat di posisi yang tepat, sehingga berdampak langsung pada efisiensi kerja dan pencapaian tujuan organisasi (Handoko, 1994).

Menurut Simamora (1997), seleksi yang baik harus melalui tahapan terstruktur, seperti penyaringan berkas, wawancara mendalam, tes psikologis,

dan uji kompetensi teknis. Setiap tahap memiliki peran penting dalam memastikan bahwa kandidat yang dipilih benar-benar sesuai dengan karakteristik jabatan. Hal ini sejalan dengan pendapat Dessler (1997) yang menyatakan bahwa strategi seleksi yang efektif membutuhkan kejelasan kriteria penilaian serta alat ukur yang objektif untuk menilai pelamar.

Lebih lanjut, penelitian dari Supriyanto & Sudiro (2020) dalam *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* menunjukkan bahwa efektivitas seleksi dapat ditingkatkan jika organisasi mampu memadukan pendekatan kompetensi dengan pendekatan perilaku. Dengan demikian, bukan hanya kemampuan teknis yang dinilai, tetapi juga bagaimana pelamar menunjukkan nilai, sikap, dan integritas kerja yang sejalan dengan visi organisasi.

Selain itu, strategi seleksi juga harus mempertimbangkan transparansi dan keadilan dalam prosesnya. Hasibuan (1996) menegaskan bahwa seleksi harus dilaksanakan secara adil dan bebas dari diskriminasi agar seluruh pelamar memiliki peluang yang sama. Hal ini dapat menciptakan kepercayaan publik terhadap proses rekrutmen dan mendorong peningkatan kualitas pelamar di masa mendatang.

Dengan demikian, strategi seleksi yang efektif menuntut proses yang terencana, transparan, dan adil, serta mampu menyaring pelamar secara akurat berdasarkan kecocokan kompetensi dan karakter. Penerapan strategi ini akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi dan berkontribusi terhadap keunggulan kompetitif jangka panjang.

Kualitas SDM

Kualitas sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai tingkat kecakapan, keahlian, wawasan, sikap mental, dan etos kerja yang dimiliki individu dalam lingkungan organisasi maupun masyarakat. SDM yang unggul memainkan peran sentral dalam mewujudkan sasaran organisasi, karena mereka menjadi pelaksana utama dari setiap kebijakan dan strategi yang telah dirumuskan. Faktor penentu kualitas SDM tidak semata-mata berasal dari pendidikan formal, tetapi juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja, kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan, serta integritas yang dimiliki (Sedarmayanti, 2001).

Dalam pandangan umum, kualitas sumber daya manusia (SDM) sering kali diartikan sebagai kombinasi dari pengetahuan, keahlian, serta sikap kerja yang mendukung efektivitas seseorang dalam menjalankan tugas-tugas organisasional (Sedarmayanti, 2001; Hasibuan, 1996). Teori ini berlandaskan pada asumsi bahwa semakin tinggi kapasitas individu, maka akan semakin besar kontribusinya terhadap pencapaian tujuan lembaga atau perusahaan.

Namun, pendekatan semacam ini mulai dikritisi dalam kajian-kajian kontemporer. Sejumlah ilmuwan menyatakan bahwa terlalu menekankan pada kompetensi individu tanpa mempertimbangkan faktor eksternal seperti struktur organisasi atau budaya kerja justru dapat menimbulkan ketimpangan harapan dan realitas (Brown & Lauder, 2012). Sebuah riset oleh Mankins et al.

(2017) bahkan menunjukkan bahwa persoalan utama dalam produktivitas seringkali bukan terletak pada kualitas SDM itu sendiri, tetapi pada sistem kerja yang tidak mendukung seperti proses birokratis, ketidakefisienan organisasi, atau kepemimpinan yang tidak efektif.

Untuk menghadapi tantangan yang kompleks, kualitas SDM sebaiknya tidak hanya dilihat dari kemampuan individu, tetapi juga dari bagaimana lingkungan kerja mendukung kinerja mereka. Dalam pendekatan ini, kualitas SDM mencakup empat hal utama: dukungan dari pimpinan, budaya kerja yang sehat, sistem penghargaan yang adil, dan kesempatan pengembangan diri yang berkelanjutan. Artinya, peningkatan SDM tidak hanya menjadi tugas individu, tetapi juga tanggung jawab organisasi dalam menciptakan sistem kerja yang mendorong produktivitas (Mankins et al., 2017; Brown & Lauder, 2012).

Kualitas sumber daya manusia (SDM) tidak hanya ditentukan oleh keahlian dan sikap individu, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja seperti budaya organisasi, dukungan pimpinan, dan sistem penghargaan. SDM yang baik akan lebih maksimal jika didukung oleh sistem kerja yang mendukung. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM tidak hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga organisasi dalam menciptakan lingkungan yang sehat, adil, dan mendorong perkembangan diri.

Hubungan antara proses rekrutmen, seleksi, dan kualitas SDM

Tahapan rekrutmen dan seleksi merupakan unsur mendasar dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berpengaruh besar terhadap mutu tenaga kerja dalam suatu organisasi. Proses rekrutmen yang dirancang secara efektif bertujuan untuk menjaring calon tenaga kerja dengan karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan jabatan (Mathis & Jackson, 2016). Fase ini menjadi tahap awal penting dalam penyaringan kandidat berdasarkan aspek umum seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan minat terhadap posisi yang ditawarkan. Namun, hasil akhir dari rekrutmen sangat bergantung pada kualitas seleksi yang dilakukan.

Penelitian terapan yang dilakukan oleh Safitri (2024) pada sektor perikanan menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kerja dipengaruhi secara signifikan oleh proses rekrutmen terbuka dan seleksi yang berfokus pada kompetensi. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa pemetaan kebutuhan jabatan secara tepat dan pelaksanaan seleksi berdasarkan kemampuan nyata adalah kunci untuk memperoleh SDM yang kreatif dan produktif. Dalam konteks instansi pemerintah, studi oleh Putra dan Muthmainna (2024) mengindikasikan bahwa mekanisme seleksi antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memiliki implikasi besar terhadap

kinerja pegawai, di mana tingkat transparansi dalam seleksi berkorelasi positif terhadap efektivitas kerja.

Secara teoritik, hubungan antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas SDM dapat dijelaskan melalui pendekatan *person-job fit*. Teori ini menegaskan bahwa semakin tinggi kecocokan antara karakteristik individu dengan tuntutan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja dan loyalitas pegawai (Dessler, 2017). Jika proses seleksi tidak dilakukan secara akurat, maka akan berakibat pada penurunan produktivitas dan meningkatnya angka pergantian pegawai (Hasibuan, 2016). Oleh karena itu, kedua tahapan ini merupakan satu kesatuan yang saling berinteraksi dalam membentuk tenaga kerja yang unggul dan kompeten.

Rekrutmen dan seleksi adalah dua proses penting untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Rekrutmen membantu mencari calon yang sesuai, sedangkan seleksi memastikan yang terbaik dipilih. Jika dilakukan dengan baik dan sesuai kebutuhan, proses ini bisa menghasilkan pegawai yang kompeten dan berkinerja baik. Sebaliknya, jika tidak tepat, bisa menurunkan kinerja dan menyebabkan pergantian pegawai. Karena itu, rekrutmen dan seleksi harus dilakukan secara cermat dan terbuka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kajian literatur (*library research*) yang bersifat deskriptif kualitatif, di mana penulis mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber ilmiah yang relevan dengan topik strategi rekrutmen, seleksi tenaga kerja, dan kualitas sumber daya manusia. Referensi yang digunakan meliputi buku-buku akademik seperti karya Simamora, Hasibuan, dan Dessler, serta artikel-artikel jurnal ilmiah yang membahas pendekatan rekrutmen internal dan eksternal, efektivitas seleksi, dan hubungan keduanya terhadap mutu SDM. Proses analisis dilakukan melalui identifikasi, klasifikasi, dan sintesis teori untuk membangun pemahaman komprehensif mengenai bagaimana strategi yang tepat dalam proses rekrutmen dan seleksi dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja dalam organisasi.

HASIL PENELITIAN

Strategi Rekrutmen: Analisis Teoritis

Strategi perekrutan dari dalam organisasi memberikan keuntungan signifikan dari segi efisiensi dan keberlanjutan kinerja. Karyawan yang berasal dari internal telah memiliki pemahaman terhadap sistem dan budaya perusahaan, sehingga waktu adaptasi dapat ditekan secara optimal. Menurut Dewi, Apriani, dan Pratama (2021), proses rekrutmen internal yang diterapkan melalui metode *people review* di PT Gemala Kempa Daya mampu meminimalkan biaya dan mempercepat pengisian posisi. Di samping itu, peluang promosi dari dalam terbukti meningkatkan semangat kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Namun, rekrutmen internal tidak lepas dari kelemahan. Salah satunya adalah terbatasnya keragaman kandidat yang dapat menghambat pembaruan ide dan kreativitas. Selain itu, jika proses seleksi tidak dijalankan secara objektif dan transparan, hal ini dapat memicu ketegangan antarpegawai (Dewi et al., 2021). Oleh karena itu, meskipun metode ini unggul dalam efisiensi, diperlukan sistem evaluasi kinerja yang adil agar mampu mendukung pengembangan sumber daya manusia secara merata.

Berbeda dengan pendekatan internal, rekrutmen dari luar organisasi memungkinkan perusahaan menjangkau individu-individu dengan keahlian dan wawasan baru yang sebelumnya belum tersedia dalam struktur internal. Hasil studi oleh Setiadi (2014) menunjukkan bahwa penggunaan media perekrutan eksternal seperti iklan cetak dan jaringan referensi efektif dalam menarik pelamar yang kompeten, terutama pada posisi yang memerlukan spesialisasi. Strategi ini dapat memperkuat kemampuan inovatif organisasi melalui keberagaman perspektif yang dibawa oleh tenaga kerja baru.

Meski begitu, rekrutmen eksternal juga memiliki sejumlah tantangan. Dibandingkan metode internal, proses ini memerlukan alokasi anggaran yang lebih besar serta waktu yang lebih lama untuk seleksi dan orientasi. Selain itu, karyawan dari luar kerap menghadapi kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan nilai dan budaya organisasi, sehingga berpotensi menyebabkan pergantian tenaga kerja dalam waktu singkat (Setiadi, 2014). Oleh karenanya, pendekatan ini perlu diterapkan secara selektif dan strategis.

Kombinasi antara rekrutmen internal dan eksternal dinilai sebagai pendekatan yang paling adaptif terhadap kebutuhan pengembangan SDM di lingkungan bisnis yang dinamis. Kharisma dan Wening (2023) menyebutkan bahwa strategi ganda ini dapat menggabungkan kelebihan dari keduanya – efisiensi dan kestabilan dari rekrutmen internal, serta pembaruan dan kompetensi dari rekrutmen eksternal. Dengan demikian, perusahaan memiliki peluang untuk mengembangkan tim kerja yang loyal sekaligus inovatif.

Implementasi strategi kombinasi juga menuntut kesiapan sistem manajemen SDM yang responsif. Dibutuhkan alat asesmen yang objektif serta standar kinerja yang terukur agar proses rekrutmen tidak hanya memenuhi kebutuhan posisi, tetapi juga mendukung strategi jangka panjang organisasi (Kharisma & Wening, 2023). Oleh karena itu, penerapan metode ini harus dirancang dalam kerangka perencanaan SDM yang terintegrasi agar mampu meningkatkan kualitas SDM secara berkelanjutan.

Strategi rekrutmen internal memberikan efisiensi dan meningkatkan loyalitas karena karyawan sudah memahami sistem kerja, sedangkan rekrutmen eksternal membawa ide baru dan keahlian yang belum dimiliki organisasi. Meskipun keduanya punya kekurangan, seperti terbatasnya variasi pada rekrutmen internal dan adaptasi yang sulit pada rekrutmen eksternal,

kombinasi keduanya dinilai paling efektif. Agar strategi ini berhasil, dibutuhkan sistem manajemen SDM yang adil, terukur, dan mendukung pengembangan jangka panjang organisasi.

Strategi Seleksi: Efektivitas dan Tantangan

Tahapan seleksi dalam proses pengadaan tenaga kerja memegang peranan penting karena menjadi penentu akhir dalam memilih individu yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ketepatan strategi seleksi dapat meningkatkan peluang organisasi memperoleh tenaga kerja yang kompeten dan mampu berkontribusi secara optimal. Berdasarkan penelitian oleh Kharisma dan Wening (2023), penggunaan instrumen seleksi seperti wawancara terstruktur, tes psikologi, dan uji kemampuan kerja dianggap efektif dalam menilai kecocokan calon pegawai dengan jabatan yang ditawarkan. Pendekatan ini membantu meminimalkan risiko kesalahan rekrutmen yang bisa berdampak negatif pada performa jangka panjang.

Meski demikian, pelaksanaan seleksi tidak luput dari hambatan. Salah satu tantangan utama adalah potensi ketidaksesuaian antara metode seleksi dengan kebutuhan jabatan jika proses tidak dirancang dengan cermat. Dewi, Apriani, dan Pratama (2021) mengemukakan bahwa ketidakkonsistenan dalam pelaksanaan seleksi dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan di kalangan pelamar. Selain itu, ketika perusahaan mengalami keterbatasan waktu atau sumber daya, proses seleksi sering kali dilakukan secara cepat tanpa pertimbangan mendalam, sehingga hasil akhirnya kurang maksimal.

Sementara itu, Wulandari dan Prawitasari (2023) menyoroti pentingnya perencanaan yang matang dalam menetapkan indikator seleksi. Mereka menjelaskan bahwa seleksi yang efektif harus didasarkan pada analisis kebutuhan kerja yang tepat serta menggunakan alat ukur yang sesuai dengan kompetensi yang dicari. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya menilai kemampuan teknis pelamar, tetapi juga mempertimbangkan aspek kepribadian dan potensi pengembangan. Maka dari itu, efektivitas seleksi sangat dipengaruhi oleh kualitas perencanaan dan ketepatan instrumen yang digunakan dalam proses tersebut.

Strategi seleksi yang tepat membantu perusahaan memilih calon pegawai yang sesuai dan berkualitas. Metode seperti wawancara, tes psikologi, dan uji kemampuan dinilai efektif, namun bisa jadi kurang maksimal jika dilakukan terburu-buru atau tidak sesuai kebutuhan. Agar seleksi berhasil, perlu perencanaan yang baik dan alat tes yang sesuai, sehingga bisa menilai kemampuan dan potensi calon pegawai secara menyeluruh.

Implikasi Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Proses rekrutmen dan seleksi yang dirancang secara tepat dan sesuai kebutuhan organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap mutu sumber daya manusia yang dihasilkan. Strategi rekrutmen yang disusun secara terencana memungkinkan organisasi untuk menjaring kandidat yang tidak hanya memenuhi kualifikasi teknis, tetapi juga memiliki keselarasan nilai

dengan budaya kerja institusi. Hal ini akan mempermudah proses adaptasi dan mendorong kontribusi positif dari individu tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh Kharisma dan Wening (2023), kualitas sumber daya manusia tidak cukup diukur melalui latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja semata, tetapi juga melalui kesesuaian antara potensi individu dan tuntutan posisi yang tersedia dalam organisasi.

Lebih lanjut, seleksi yang dilaksanakan dengan pendekatan profesional dan objektif menjadi elemen penting dalam menyaring pelamar yang memiliki potensi jangka panjang. Wulandari dan Prawitasari (2023) menekankan bahwa seleksi yang dilakukan secara akurat memungkinkan organisasi memperoleh individu yang tidak hanya mampu memenuhi tuntutan kerja saat ini, tetapi juga siap dikembangkan menjadi aset strategis ke depan. Oleh karena itu, jika proses rekrutmen dan seleksi tidak dilakukan secara cermat, maka risiko seperti menurunnya produktivitas, tingginya tingkat pergantian tenaga kerja, dan meningkatnya biaya pelatihan akan sulit dihindari.

Dengan mempertimbangkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi bukan sekadar prosedur administratif dalam pengadaan tenaga kerja, tetapi merupakan pilar utama dalam pembentukan kualitas SDM yang unggul dan selaras dengan visi organisasi (Kharisma & Wening, 2023; Wulandari & Prawitasari, 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian pustaka, dapat disimpulkan bahwa strategi rekrutmen dan seleksi memiliki peranan yang sangat vital dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di suatu organisasi. Rekrutmen yang dilakukan secara sistematis dan strategis memungkinkan organisasi memperoleh kandidat yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga selaras dengan nilai dan budaya kerja institusi. Pemilihan antara rekrutmen internal maupun eksternal harus disesuaikan dengan kebutuhan dan arah perkembangan organisasi, serta didukung oleh sistem evaluasi yang adil dan transparan. Demikian pula, proses seleksi yang terstruktur dan objektif sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam menyaring tenaga kerja terbaik. Penggunaan metode seleksi seperti wawancara terstruktur, tes psikologi, dan uji kompetensi dinilai efektif dalam mengukur kesesuaian pelamar terhadap jabatan yang ditawarkan. Seleksi yang akurat dan profesional tidak hanya mampu menekan tingkat kesalahan rekrutmen, tetapi juga berkontribusi terhadap keberlangsungan kinerja organisasi secara jangka panjang. Dengan demikian, strategi rekrutmen dan seleksi bukan hanya bagian dari proses administratif dalam manajemen SDM, tetapi juga merupakan landasan utama dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, adaptif, dan kompetitif dalam menghadapi tantangan organisasi di masa depan.

REKOMENDASI

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar setiap organisasi mengembangkan kebijakan rekrutmen dan seleksi yang terintegrasi dalam strategi pengembangan sumber daya manusia secara menyeluruh. Organisasi perlu memastikan bahwa proses rekrutmen dilakukan secara terbuka dan profesional, didukung oleh teknologi informasi yang memadai serta melibatkan berbagai pihak untuk menjaga objektivitas. Selain itu, peningkatan kapasitas tim rekrutmen melalui pelatihan berkelanjutan juga menjadi kunci agar proses seleksi berjalan akurat dan selaras dengan kebutuhan strategis organisasi. Dengan pendekatan ini, organisasi tidak hanya memperoleh tenaga kerja yang kompeten, tetapi juga mampu menciptakan iklim kerja yang sehat dan berdaya saing tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Brown, P., & Lauder, H. (2012). *The global auction: The broken promises of education, jobs, and incomes*. Oxford University Press.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Dewi, R., Apriani, I., & Pratama, R. (2021). Strategi rekrutmen internal dalam peningkatan efisiensi SDM. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 112-120.
- Flippo, E. B. (1984). *Personnel management* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (1994). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (1996). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kharisma, B., & Wening, H. (2023). Efektivitas strategi rekrutmen dan seleksi dalam mendukung kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(1), 55-66.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen SDM perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (10th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Mankins, M., Garton, E., & Schwartz, K. (2017). *Time, talent, energy: Overcome organizational drag and unleash your team's productive power*. Harvard Business Review Press.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (1993). *Human resource management*. Boston: Allyn & Bacon.
- Putra, R., & Muthmainna. (2024). Seleksi PPPK dan PNS terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 19(1), 25-33.

- Safitri, A. (2024). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap efektivitas kerja di sektor perikanan. *Jurnal Ekonomi dan Sumber Daya*, 10(2), 88–97.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1996). *Human resource management: Positioning for the 21st century* (6th ed.). New York: West Publishing Company.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiadi, A. (2014). Efektivitas rekrutmen eksternal terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 43–52.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Supriyanto, E., & Sudiro, A. (2020). Pendekatan kompetensi dan perilaku dalam seleksi SDM. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(2), 89–98.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1996). *Human resources and personnel management* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Wulandari, N., & Prawitasari, D. (2023). Perencanaan indikator seleksi berbasis kompetensi. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 11(2), 101–110.