



Analisis Sistem Pengadaan Sumber Daya Manusia pada PT L:

Menyelaraskan Standar Global dengan Konteks Tenaga Kerja Lokal

Amira Fachrisa Gumay¹, Christian Wiradendi Wolor²

^{1,2}Program Studi D4 Administrasi Perkantoran Digital, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Negeri Jakarta, Jl. Rawamangun Muka, Jakarta Timur, Daerah Khusus
Ibukota Jakarta, Indonesia, 13220

Penulis Korespondensi: gumayamira14@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the human resource (HR) procurement system at PT L, a South Korean multinational company operating in the sectors of international trade, energy, and natural resource management. The study focuses on three main aspects: the implementation of the HR procurement system in aligning global standards with the local labor market context, the effectiveness of the recruitment and employee placement processes, and the operational challenges faced by the company along with the solutions implemented. This study employed a descriptive qualitative research design. Data were collected through semi-structured in-depth interviews, participatory observation, and documentation of the company's internal records. Informants were selected using purposive sampling technique, consisting of one HR Manager with four years of experience and one active employee of PT L. Data validity was ensured through source and technique triangulation. Data analysis was conducted using the Miles and Huberman interactive model, encompassing four stages: data collection, data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that the HR procurement system at PT L has been implemented systematically through headcount planning, recruitment, selection, and employee placement. The recruitment process was considered effective as it was based on position requirements and candidate competencies using digital platforms such as Jobstreet and LinkedIn. Employee placement has reflected the principle of the right man on the right place, which positively correlates with employee satisfaction and role comprehension. However, the company still faces challenges, including the limited availability of candidates who meet foreign language proficiency standards, low responsiveness from candidates when contacted by recruiters, and delays in feedback from users during the selection process. These challenges are addressed through strategic partnerships with career centers of reputable universities, periodic follow-ups, and the use of professional headhunter services.*

Keywords: *HR Procurement, Recruitment; Employee Placement; Human Resource Management; Multinational Company.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem pengadaan sumber daya manusia (SDM) pada PT L, sebuah perusahaan multinasional asal Korea Selatan yang bergerak di bidang perdagangan internasional, energi, dan pengelolaan sumber daya alam. Fokus kajian meliputi tiga aspek utama: implementasi sistem pengadaan SDM dalam menyelaraskan standar global dengan konteks tenaga kerja lokal, efektivitas alur rekrutmen dan penempatan tenaga kerja, serta kendala yang dihadapi perusahaan beserta solusinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik wawancara semi-terstruktur, observasi partisipatif, dan dokumentasi terhadap dokumen internal perusahaan. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, terdiri atas satu Manajer *Human Resources* (HR) dengan pengalaman empat tahun dan satu karyawan aktif PT L. Keabsahan data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman melalui empat tahap: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengadaan SDM di PT L telah dilaksanakan secara sistematis melalui tahapan *headcount planning*, rekrutmen, seleksi, hingga penempatan kerja. Proses rekrutmen dinilai efektif karena didasarkan pada kebutuhan jabatan dan kompetensi kandidat dengan menggunakan platform digital seperti Jobstreet dan LinkedIn. Penempatan kerja telah mencerminkan prinsip *the right man on the right place* yang terbukti berkorelasi positif terhadap kepuasan

dan pemahaman karyawan atas tugas mereka. Namun, perusahaan masih menghadapi kendala berupa keterbatasan kandidat yang memenuhi standar kemampuan bahasa Inggris, rendahnya respons kandidat saat dihubungi rekruter, serta keterlambatan umpan balik dari *user* dalam proses seleksi. Perusahaan mengatasi kendala tersebut melalui kemitraan strategis dengan pusat karier universitas ternama, tindak lanjut berkala, serta pemanfaatan jasa *headhunter* profesional.

Kata kunci: Pengadaan SDM, Rekrutmen; Penempatan Kerja; Manajemen Sumber Daya Manusia; Perusahaan Multinasional.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor paling determinan dalam keberhasilan jangka panjang sebuah organisasi. Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, keberadaan SDM yang berkualitas dan kompeten menjadi syarat mutlak agar perusahaan mampu bertahan dan terus berkembang. Keberadaan SDM berkualitas dapat meningkatkan produktivitas kerja sekaligus mendukung keberlanjutan perusahaan dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai fungsi strategis organisasi mencakup serangkaian proses yang salah satu pilar utamanya adalah pengadaan SDM atau *procurement*. Proses pengadaan SDM mencakup perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, hingga penempatan karyawan pada jabatan yang tepat. Proses rekrutmen dan seleksi merupakan tahapan penting dalam memperoleh SDM yang berkualitas, karena kesalahan dalam proses tersebut dapat menyebabkan organisasi mendapatkan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan jabatan. Rekrutmen dan seleksi berperan strategis dalam menemukan orang yang tepat untuk menempati posisi yang tepat sehingga mampu mendukung efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

Keberhasilan rekrutmen tidak dapat dipisahkan dari akurasi penempatan kerja. Penempatan yang tepat berdasarkan prinsip *the right man on the right place* terbukti berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja individu dan produktivitas organisasi. Sebaliknya, penempatan yang tidak sesuai kompetensi berisiko menimbulkan penurunan motivasi kerja, meningkatkan angka *turnover*, serta menghambat pencapaian tujuan organisasi secara kolektif. Rekrutmen yang tepat dapat menekan tingkat *turnover* dan meningkatkan retensi karyawan dalam organisasi. Fenomena ini menjadi sangat relevan bagi perusahaan berskala global seperti PT L. Sebagai bagian dari korporasi yang berbasis di Korea Selatan, PT L bergerak di sektor perdagangan internasional, energi, dan pengelolaan sumber daya alam. Operasionalnya yang melintasi batas negara menuntut

sistem pengadaan SDM yang mampu menyaring tenaga kerja dengan standar kompetensi internasional namun tetap adaptif terhadap konteks lokal. Tantangan ini menjadikan PT L sebagai objek kajian yang menarik, terutama dalam mengelaborasi bagaimana sinkronisasi standar transnasional dengan karakteristik tenaga kerja lokal Indonesia dilaksanakan di tataran praktis.

Sebagai dasar penguat, dilakukan studi pra-riset melalui penyebaran kuesioner singkat kepada 31 karyawan dan pihak terkait di PT L. Hasil pra-riset menunjukkan bahwa sebesar 80,6% responden menilai proses rekrutmen telah berjalan efektif. Namun, terdapat 19,4% responden yang menyatakan "mungkin", yang mengindikasikan masih adanya ruang evaluasi terhadap objektivitas dan transparansi sistem. Pada aspek penempatan kerja, 77,4% responden merasa telah ditempatkan pada posisi yang sesuai kemampuan mereka, sementara 22,6% sisanya menunjukkan adanya *gap* yang mengindikasikan prinsip penempatan berbasis kompetensi belum sepenuhnya optimal dirasakan oleh seluruh elemen tenaga kerja. Temuan pra-riset inilah yang menjadi titik tolak penting sekaligus *novelty* penelitian ini, yakni menganalisis secara mendalam sistem pengadaan SDM yang dilaksanakan PT L dari perspektif sinkronisasi standar global dan adaptasi sosiokultural lokal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi sistem pengadaan SDM pada PT L dalam menyelaraskan standar global dengan konteks lokal, menganalisis efektivitas alur rekrutmen dan penempatan tenaga kerja, serta mengidentifikasi kendala beserta solusi yang diterapkan perusahaan.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi strategis organisasi yang berperan dalam mengelola tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. MSDM dapat didefinisikan sebagai proses sistematis dalam mengorganisasikan individu dengan spesialisasi tertentu guna melaksanakan tugas terstruktur demi mencapai tujuan organisasi. Fungsi MSDM *modern* telah berkembang dari fungsi administratif semata menjadi fungsi strategis berbasis data dan teknologi. Di era digital, MSDM harus mampu menyelaraskan kompetensi SDM dengan transformasi organisasi agar tetap kompetitif di pasar global. Secara komprehensif, MSDM dipahami sebagai proses strategis dalam perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan

pengelolaan tenaga kerja guna meningkatkan efektivitas organisasi secara menyeluruh. Pengadaan sumber daya manusia (*procurement*) sendiri merupakan tahap awal yang menentukan kualitas fondasi SDM dalam sebuah organisasi. Proses ini mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, hingga penempatan, yang bertujuan memastikan organisasi mendapatkan individu yang kompeten secara teknis dan memiliki kesesuaian nilai dengan visi perusahaan. Pengadaan SDM yang dilakukan secara sistematis memiliki peran strategis dalam membangun keunggulan kompetitif organisasi melalui pemilihan tenaga kerja yang berkualitas, adaptif, dan selaras dengan kebutuhan perusahaan.

Rekrutmen adalah proses pencarian dan penarikan calon tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan organisasi. Proses ini merupakan upaya organisasi untuk menarik kandidat potensial agar dapat diseleksi menjadi tenaga kerja yang sesuai. Rekrutmen menjadi langkah awal dalam membangun tim kerja yang berkualitas, di mana strategi rekrutmen yang tepat secara langsung berpengaruh terhadap kualitas SDM yang diperoleh. Rekrutmen modern kini banyak memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dan objektivitas proses seleksi. Digitalisasi proses rekrutmen terbukti mampu meningkatkan efektivitas manajemen SDM secara signifikan. Adapun sumber rekrutmen dapat berasal dari dua jalur utama, yaitu sumber internal (promosi, mutasi, dan rotasi jabatan) yang mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, serta sumber eksternal (media lowongan kerja, portal karier profesional, media sosial, atau kerja sama dengan lembaga pendidikan) yang memberikan kesempatan organisasi untuk memperoleh perspektif baru dan kompetensi tambahan dari luar perusahaan.

Setelah proses rekrutmen, dilakukan penempatan kerja yang merupakan proses menempatkan tenaga kerja pada posisi yang sesuai dengan kompetensi, pendidikan, pengalaman, dan karakteristik individunya. Prinsip dasar penempatan kerja adalah *the right man on the right place*, yaitu menempatkan individu pada posisi yang paling sesuai dengan kemampuan dan karakteristik pekerjaannya. Penerapan prinsip penempatan yang tepat mampu meningkatkan produktivitas organisasi serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Penempatan kerja yang sesuai berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, terutama ketika mempertimbangkan aspek pendidikan, pengalaman, dan keterampilan pegawai. Keberhasilan penempatan kerja dipengaruhi oleh pendidikan dan kompetensi individu sebagai dasar penting dalam menentukan kecocokan pegawai

terhadap posisi tertentu. Pengalaman kerja memengaruhi kesiapan pegawai dalam menjalankan tugas secara efektif karena memberikan pemahaman praktis terhadap pekerjaan. Selain itu, keterampilan, minat, bakat, serta kebutuhan organisasi juga menjadi faktor utama yang menentukan ketepatan penempatan tenaga kerja. Hubungan kausalitas antar variabel ini mengarah pada hipotesis tidak tersurat bahwa akurasi pengadaan dan penempatan secara linear akan menentukan tingkat efektivitas kerja karyawan di PT L.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Desain ini tidak menggunakan prosedur statistik, melainkan bertujuan untuk mengungkap fenomena secara holistik dan kontekstual melalui pengumpulan data di kondisi alamiah. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami fenomena sosial secara mendalam berdasarkan sudut pandang partisipan, sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai implementasi, efektivitas, serta kendala sistem pengadaan SDM yang dijalankan PT L dalam konteks yang sesungguhnya.

Penelitian dilaksanakan di PT L yang berlokasi di Jakarta Selatan, selama kurun waktu empat bulan dari Maret hingga Juni 2026. Penentuan informan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik dalam penelitian kualitatif yang digunakan untuk memilih informan berdasarkan kriteria tertentu agar data yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan penelitian. Informan dalam penelitian ini terdiri atas dua orang, yaitu satu Manajer Human Resources (HR) dengan pengalaman kerja empat tahun yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan; serta satu karyawan aktif PT L yang telah melalui seluruh rangkaian proses rekrutmen dan memiliki masa kerja minimal satu tahun.

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi tiga metode. Pertama, wawancara semi-terstruktur untuk mengeksplorasi pengalaman, persepsi, dan interpretasi informan terhadap suatu fenomena secara mendalam. Kedua, observasi langsung terhadap aktivitas pengadaan SDM di lapangan untuk memperoleh data faktual mengenai kondisi nyata. Ketiga, dokumentasi berupa kajian terhadap dokumen internal perusahaan seperti SOP rekrutmen, formulir penilaian kandidat, dan dokumen penempatan karyawan.

Keabsahan data dijaga melalui teknik triangulasi, yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan berbagai sumber, metode, maupun waktu pengumpulan data untuk meningkatkan validitas hasil penelitian. Dalam penelitian ini diterapkan triangulasi teknik dengan membandingkan data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta triangulasi sumber dengan membandingkan informasi dari Manajer HR dengan karyawan PT L. Analisis data mengikuti model interaktif Miles dan Huberman yang mencakup empat tahapan secara siklikal, yaitu pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclusion drawing/verification*).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi Sistem Pengadaan SDM pada PT L dalam Menyelaraskan Standar Global dengan Konteks Tenaga Kerja Lokal

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan Manajer HR, sistem pengadaan SDM di PT L dilaksanakan secara terstruktur dan sistematis. Proses pengadaan diawali dengan penyusunan *Headcount Planning* tahunan oleh masing-masing departemen guna mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja yang riil. Setelah kebutuhan dikonfirmasi, tim HR mengirimkan *Recruiting Form* kepada departemen terkait untuk memperoleh informasi detail mengenai kualifikasi kandidat yang dibutuhkan dan tanggung jawab utama jabatan yang kosong. Pendekatan ini sejalan dengan konsep pengadaan SDM yang dikemukakan (Kusumastuti & Nurani, 2022) yang menyatakan bahwa proses rekrutmen yang sistematis merupakan tahapan penting untuk memastikan organisasi mendapatkan tenaga kerja yang benar-benar sesuai kebutuhan jabatan.

Dalam mencari kandidat, PT L mengombinasikan metode pasif dan aktif secara bersamaan. Pada sisi pasif, perusahaan menayangkan lowongan kerja melalui portal digital Jobstreet dan LinkedIn, sekaligus membuka program referral karyawan internal. Pada sisi aktif, rekruter secara mandiri melakukan *hunting* di LinkedIn menggunakan kata kunci spesifik yang disesuaikan dengan kualifikasi yang dicari. Strategi hibrida ini sejalan dengan temuan (El Garem, 2026) yang menyoroti bahwa rekrutmen modern memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dan jangkauan pencarian

kandidat. Selain itu, pemanfaatan platform yang populer di Indonesia seperti Jobstreet merupakan wujud nyata adaptasi perusahaan terhadap karakteristik pasar tenaga kerja lokal.

Sebagai perusahaan yang berakar dari budaya korporasi Korea Selatan, PT L menerapkan standar kualifikasi yang cukup tinggi. Persyaratan utama mencakup pendidikan minimal Strata 1 (S1) dari universitas terkemuka dan kemampuan bahasa Inggris aktif yang baik. Nilai tambah diberikan bagi kandidat yang memiliki kemampuan bahasa Korea atau Mandarin. Meskipun standar tersebut berbasis ekspektasi global, perusahaan tetap beradaptasi dengan kondisi lokal melalui kerja sama yang dibangun bersama pusat karier universitas-universitas terkemuka di Indonesia seperti UI, UGM, dan ITB. Strategi ini menunjukkan adanya upaya nyata perusahaan dalam mengintegrasikan kebutuhan organisasi global dengan realitas pasar tenaga kerja lokal, sebagaimana ditekankan oleh (Septiani dkk., 2024) bahwa digitalisasi rekrutmen yang dikombinasikan dengan jaringan institusional mampu meningkatkan efektivitas keseluruhan proses pencarian kandidat.

B. Efektivitas Alur Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja sebagai Satu Kesatuan Sistem Pengadaan SDM pada PT L

Hasil wawancara dengan kedua informan mengkonfirmasi bahwa alur rekrutmen dan penempatan tenaga kerja di PT L telah berjalan secara terstruktur dan terintegrasi. Dari sisi proses rekrutmen, tahapan seleksi berlangsung secara bertingkat: penyaringan administrasi, *pre-interview* dengan rekruter yang berfokus pada kepribadian, sikap, dan kemampuan berbahasa Inggris, dilanjutkan dengan wawancara mendalam yang umumnya dilakukan dua kali bersama pihak HR dan *user* dari departemen terkait. Setiap tahapan dirancang memiliki tujuan yang jelas untuk memastikan kesesuaian antara kandidat dan kebutuhan jabatan, yang merupakan indikator utama rekrutmen yang efektif sebagaimana dikemukakan oleh (Elmanisar dkk., 2024).

Dari perspektif karyawan, pengalaman mengikuti proses rekrutmen di PT L dirasakan singkat, efisien, dan transparan. Sejak awal proses seleksi dimulai, perusahaan telah menyampaikan secara jelas tahapan rekrutmen, deskripsi pekerjaan, serta

kompensasi yang akan diterima apabila diterima bekerja. Transparansi ini mencerminkan praktik rekrutmen yang baik, di mana (Nurmasyitah dkk., 2023) menyatakan bahwa proses rekrutmen yang terstruktur membantu organisasi meminimalkan kesalahan dalam pemilihan tenaga kerja sekaligus membangun kepercayaan kandidat terhadap perusahaan.

Terkait penempatan kerja, karyawan yang menjadi informan menyatakan bahwa posisi yang ditempatinya sangat sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja terdahulu, dan keterampilan yang dimiliki. Pemahaman mendalam atas tugas dan tanggung jawab jabatan berhasil didapatkan berkat adanya proses serah terima pekerjaan (*handover*) yang dilakukan secara jelas, terstruktur, dan transparan dari rekan kerja atau atasan sebelumnya. Lebih jauh, perusahaan juga melakukan evaluasi kompetensi sebelum menempatkan karyawan pada posisi atau proyek tertentu. Temuan ini mengkonfirmasi implementasi prinsip *the right man on the right place* yang menurut (Prasasti dkk., 2023) menekankan pentingnya kesesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang ditempati guna menciptakan efektivitas dalam pelaksanaan pekerjaan. Kenyamanan karyawan terhadap posisi kerja yang ditempati juga sejalan dengan penelitian (Mudzil dkk., 2023) yang membuktikan bahwa penempatan kerja yang sesuai turut memengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam organisasi.

Secara keseluruhan, integrasi antara sistem rekrutmen berbasis kompetensi dan penempatan kerja yang tepat sasaran di PT L mencerminkan pengelolaan pengadaan SDM yang efektif. Hal ini mendukung penelitian (Utami dkk., 2021) yang membuktikan bahwa penempatan kerja yang tepat meningkatkan efektivitas kerja pegawai, terutama ketika aspek pendidikan, pengalaman, dan keterampilan menjadi pertimbangan utama.

C. Kendala dan Solusi dalam Sistem Pengadaan SDM pada PT L

Meskipun sistem pengadaan SDM di PT L dinilai telah berjalan cukup efektif, beberapa kendala operasional masih dihadapi perusahaan. Kendala utama dan paling dominan bersumber dari tingginya standar kemampuan bahasa Inggris yang ditetapkan perusahaan. Banyak kandidat yang memiliki pengalaman kerja dan keterampilan teknis yang mumpuni, namun kemampuan bahasa Inggris mereka masih sangat terbatas, bahkan tidak sedikit yang mundur dari proses *pre-interview* karena kurang percaya diri dalam

berkomunikasi menggunakan bahasa Inggris. Kondisi ini merupakan tantangan struktural yang umum dihadapi perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing) di Indonesia dalam menghadapi kesenjangan antara standar kompetensi global dan realitas kondisi tenaga kerja lokal.

Di samping kendala eksternal tersebut, perusahaan juga menghadapi tantangan dari sisi internal. Keterlambatan pemberian umpan balik (*feedback*) dari *Team Leader* atau *user* terkait hasil peninjauan CV maupun konfirmasi waktu wawancara menjadi hambatan yang memperlambat keseluruhan proses seleksi. Selain itu, keterbatasan jumlah staf rekrutmen dibandingkan dengan tingginya permintaan tenaga kerja dari berbagai departemen secara bersamaan turut memengaruhi efisiensi proses. Informan menyarankan adanya penambahan jumlah staf rekruter agar beban kerja lebih seimbang dan proses pengadaan dapat berjalan lebih optimal.

Untuk mengatasi berbagai kendala tersebut, PT L menerapkan strategi solusi secara berlapis. Dalam jangka pendek, perusahaan memprioritaskan kandidat yang mengirimkan CV dalam bahasa Inggris dan langsung menggunakan bahasa Inggris dalam komunikasi awal dengan pelamar, sehingga penilaian kemampuan bahasa dapat dilakukan sejak tahap paling awal tanpa membuang sumber daya proses selanjutnya. Dalam jangka menengah dan panjang, PT L membangun kerja sama strategis dengan pusat karier universitas-universitas terkemuka di Indonesia (UI, UGM, dan ITB), sekaligus merencanakan partisipasi aktif dalam *career fair* di kampus-kampus tersebut guna menjangkau calon talenta terbaik sejak dini. Terkait kendala umpan balik yang lambat, tim HR menerapkan prosedur tindak lanjut (*follow up*) secara berkala setiap dua hingga tiga hari sekali kepada *Team Leader* terkait. Untuk posisi-posisi yang membutuhkan kualifikasi sangat spesifik dan sulit ditemukan di pasar terbuka, perusahaan memanfaatkan jasa agensi pemburu bakat (*headhunter*) profesional. Strategi-strategi ini menunjukkan komitmen PT L terhadap perbaikan sistem pengadaan SDM secara berkelanjutan, yang pada akhirnya bertujuan untuk memperkuat retensi karyawan serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik tiga simpulan utama. Pertama, sistem pengadaan SDM pada PT L telah diimplementasikan secara terstruktur dan sistematis melalui tahapan *headcount planning*, rekrutmen, seleksi, hingga penempatan kerja. Sebagai perusahaan multinasional yang beroperasi dalam lingkungan bisnis internasional, PT L menerapkan standar kompetensi yang cukup tinggi, khususnya persyaratan pendidikan minimal S1 dari universitas terkemuka dan kemampuan bahasa Inggris yang baik, sekaligus menyesuaikan strategi rekrutmennya dengan kondisi pasar tenaga kerja lokal melalui pemanfaatan platform digital populer dan kemitraan dengan perguruan tinggi Indonesia.

Kedua, alur rekrutmen dan penempatan tenaga kerja di PT L telah berjalan efektif dan saling terintegrasi sebagai satu kesatuan sistem pengadaan SDM. Proses rekrutmen yang dilakukan secara transparan dan bertahap berhasil memastikan kesesuaian antara kandidat dan kebutuhan jabatan. Penempatan kerja juga mencerminkan prinsip *the right man on the right place*, yang terbukti berkorelasi positif terhadap kepuasan, pemahaman peran, dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari.

Ketiga, dalam pelaksanaannya PT L masih menghadapi beberapa kendala operasional, antara lain keterbatasan kandidat yang memenuhi standar kemampuan bahasa asing, rendahnya respons kandidat selama proses rekrutmen, keterlambatan umpan balik dari *user*, serta terbatasnya jumlah staf rekrutmen. Perusahaan mengatasi berbagai hambatan ini melalui serangkaian solusi berlapis: penyaringan kemampuan bahasa sejak tahap awal, kerja sama intensif dengan pusat karier universitas terkemuka, tindak lanjut berkala kepada *user*, serta pemanfaatan jasa *headhunter* profesional untuk posisi berkebutuhan khusus.

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan kepada PT L untuk mempertimbangkan penambahan personel rekruter guna menyeimbangkan beban kerja pengadaan, memperkuat koordinasi internal antara tim HR dan *user* untuk mempercepat proses seleksi, serta mengembangkan program penguatan kemampuan bahasa asing sebagai solusi jangka panjang. Bagi penelitian selanjutnya, kajian dapat diperluas dengan melibatkan lebih banyak informan dari berbagai tingkatan jabatan, atau mengembangkan

aspek kajian pada dimensi pelatihan, manajemen talenta, dan evaluasi kinerja pascapenempatan.

DAFTAR REFERENSI

- El Garem, R. A. (2026). HR digital transformation: enhancing human resource management through technology. *Future Business Journal*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-025-00703-7>
- Elmanisar, V., Nellitawati, N., & Alkadri, H. (2024). Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 5(3), 2746–2753. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1009>
- Kusumastuti, F. F., & Nurani, G. A. (2022). Pengelolaan Sumber Daya Manusia melalui Rekrutmen dan Seleksi. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 7(3), 128. <https://doi.org/10.32503/jmk.v7i3.2528>
- Mudzil, E., Khaafidh, A., & Muhammadiyah Bengkulu, U. (2023). PENGARUH PENEMPATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. LARAS PRIMA SAKTI CABANG SELUMA. Dalam *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains* (Vol. 4, Nomor 2). www.jurnal.umb.ac.id
- Nurmasyitah, P., Amini, Salim, A., Fransiska, I., Daris, K., & Suryani, K. (2023). *Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan* (Vol. 5).
- Prasasti, R. A. N., Salam, R., & Izzatusholekha. (2023). The Right Man in the Right Job: Evaluation of Employee Placement Policy in South Tangerang City. Dalam *ENDLESS: International Journal of Futures Studies* (Vol. 6, Nomor 2). <http://endless-journal.com/index.php/endless453>
- Septiani, A. D., Novianti, D., & Julianty, S. N. (2024). Penggunaan Rekrutmen Dan Seleksi Online Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Di Era Digital 4.0 Memiliki Dampak Yang Signifikan Terhadap Efektivitas Manajemen SDM. *Paraduta : Jurnal Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(2), 64–74. <https://doi.org/10.56630/paraduta.v2i2.685>
- Utami, D. S., Hadiyanto, Syahril, & Susanti, L. (2021). *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang*.