



## Analisis Peran Human Resource Dalam Proses Rekrutmen Karyawan Pada Salah Satu Perusahaan Logistik Berbasis Teknologi Di Jakarta

Anggraini Nurcahya Permata<sup>1\*</sup>, Christian Wiradendi Wolor<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Administrasi Perkantoran Digital, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta, Jl. Rawamangun Muka, Jakarta Timur, DKI Jakarta, Indonesia, 13220

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Administrasi Perkantoran Digital, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta, Jl. Rawamangun Muka, Jakarta Timur, DKI Jakarta, Indonesia, 13220

\*Penulis Korespondensi: [anggraininp01@gmail.com](mailto:anggraininp01@gmail.com)

**Abstract.** *Recruitment is one of the most important activities in acquiring human resources that meet organizational needs. In its implementation, Human Resources plays a strategic role in ensuring the effectiveness of the recruitment process and selecting candidates whose competencies and characteristics align with the organization's culture. This study aims to analyse the role of Human Resources in the employee recruitment process and identify the challenges encountered during recruitment activities at Company X. This study employed a descriptive qualitative approach using interviews, questionnaires, documentation, and literature review as data collection techniques. The primary informant was a Human Resources staff member directly involved in the recruitment process. Supporting data were obtained from 15 respondents who had experience participating in job or internship recruitment processes, as well as follow-up interviews with two selected respondents. Data were analysed using the Miles and Huberman model, which includes data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that Human Resources plays a role in every stage of recruitment, including workforce planning, candidate sourcing, candidate screening, interviewing, offering, and onboarding processes. The study also found that limited employer branding remains one of the main challenges in attracting potential candidates. To address this issue, Human Resources applies a more personalized approach, utilizes digital recruitment platforms, and maintains active communication throughout the recruitment process. Therefore, Human Resources plays a crucial role in supporting recruitment effectiveness and successful employee hiring at Company X.*

**Keywords:** *Human Resources; Employee Recruitment; Recruitment Process; Human Resources Management; Employer Branding.*

**Abstrak.** Proses rekrutmen merupakan salah satu aktivitas penting dalam memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam pelaksanaannya, *Human Resource* memiliki peran strategis dalam memastikan efektivitas proses rekrutmen serta memperoleh kandidat yang memiliki kompetensi dan karakter yang sesuai dengan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *Human Resource* dalam proses rekrutmen karyawan serta mengidentifikasi kendala yang dihadapi selama proses rekrutmen di Perusahaan X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Informan utama penelitian adalah salah satu staf *Human Resource* yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen karyawan. Data pendukung diperoleh dari 15 responden yang memiliki pengalaman mengikuti proses rekrutmen kerja atau magang, serta wawancara lanjutan kepada dua responden terpilih. Analisis data dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human Resource* berperan dalam seluruh tahapan rekrutmen, mulai dari identifikasi kebutuhan tenaga kerja, pencarian kandidat, penyaringan kandidat, pelaksanaan wawancara, hingga proses *offering* dan *onboarding*. Penelitian juga menemukan bahwa *employer branding* perusahaan yang belum dikenal secara luas menjadi salah satu kendala utama dalam menarik kandidat potensial. Untuk mengatasi kendala tersebut, *Human Resource* menerapkan pendekatan personal kepada kandidat, memanfaatkan *platform digital*, serta menjaga komunikasi yang aktif selama proses rekrutmen. Dengan demikian, *Human Resource* memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas proses rekrutmen dan keberhasilan perekrutan karyawan di Perusahaan X.

**Kata kunci:** *Human Resource*; Rekrutmen Karyawan; Proses Rekrutmen; Sumber Daya Manusia; *Employer Branding*.

## **LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam organisasi karena berperan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi, modal, maupun strategi bisnis yang digunakan, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa proses rekrutmen dilakukan secara efektif agar memperoleh kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Rekrutmen merupakan kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mencari, menarik, dan memperoleh calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini menjadi salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja yang akan bergabung dengan organisasi. Menurut (Gomathy et al., 2022), proses rekrutmen dan seleksi bertujuan untuk memperoleh kandidat terbaik sesuai kebutuhan organisasi. Dalam pelaksanaannya, *Human Resource* (HR) memiliki peran penting mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penyaringan kandidat, proses seleksi, hingga pemberian rekomendasi kepada manajemen.

Perkembangan teknologi dan meningkatnya persaingan dunia kerja menghadirkan berbagai tantangan dalam proses rekrutmen. Perusahaan sering menghadapi keterbatasan kandidat yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan serta kendala *employer branding* yang belum kuat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan rekrutmen tidak hanya bergantung pada proses seleksi, tetapi juga pada strategi dan peran HR dalam mengelola seluruh tahapan rekrutmen.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keterbatasan kandidat yang sesuai dan lemahnya *employer branding* menjadi kendala utama dalam proses rekrutmen (Hutama & Verawati, 2023). Selain itu, keberhasilan rekrutmen dipengaruhi oleh perencanaan

yang matang dan keterlibatan aktif HR dalam setiap tahapan proses seleksi (Yandri & Adiani, 2021). (Batubara & Chaerul, 2024) juga menegaskan bahwa *Human Resource* memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas sumber daya manusia melalui proses rekrutmen yang efektif.

Meskipun demikian, penelitian mengenai peran HR dalam rekrutmen masih memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, sebagian besar penelitian seperti (Hutama & Verawati, 2023) dan (Yandri & Adiani, 2021) membahas proses rekrutmen secara umum tanpa merinci peran spesifik HR di setiap tahapannya – dari perencanaan tenaga kerja hingga *onboarding*. Kedua penelitian yang ada cenderung berfokus pada perusahaan berskala besar atau korporasi yang sudah mapan, sehingga belum mencerminkan dinamika rekrutmen pada perusahaan rintisan berbasis teknologi yang memiliki keterbatasan *employer branding* namun menuntut kecepatan adaptasi tinggi dari kandidatnya. Ketiga, perspektif kandidat sebagai pihak yang mengalami langsung proses rekrutmen juga masih jarang diintegrasikan secara bersamaan dengan perspektif HR dalam satu studi yang sama. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan menganalisis peran HR secara menyeluruh di setiap tahapan rekrutmen pada perusahaan logistik berbasis teknologi di Jakarta, sekaligus mengintegrasikan perspektif HR dan kandidat dalam satu kerangka analisis.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Human Resource (HR)**

*Human Resource* merupakan bagian dalam organisasi yang bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat mendukung tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Peran *Human Resource* tidak hanya berfokus pada administrasi kepegawaian, tetapi juga mencakup perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, serta evaluasi kinerja karyawan. Menurut (Yandri & Adiani, 2021), pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi karena berkaitan langsung dengan kualitas tenaga kerja yang dimiliki perusahaan.

(Arfin, 2022) menjelaskan bahwa *Human Resource* memiliki peran penting dalam proses perencanaan, rekrutmen, dan seleksi tenaga kerja untuk memperoleh sumber daya

manusia yang unggul dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Melalui perencanaan yang tepat, *Human Resource* dapat menentukan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan kondisi dan memastikan proses pengadaan tenaga kerja dilakukan secara sistematis. Menurut (Batubara & Chaerul, 2024), *Human Resource* berperan sebagai pengelola *human capital* yang berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan melalui proses perekrutan tenaga kerja yang efektif. *Human Resource* tidak hanya bertugas mencari kandidat, tetapi juga memastikan bahwa kandidat yang direkrut mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, (Chafizh Hizbulloh et al., 2025) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang optimal dapat meningkatkan efektivitas rekrutmen, kinerja, dan pengembangan karyawan. Sementara itu, (Titisari & Ikhwan, 2021) menjelaskan bahwa keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam merancang sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif. Dengan demikian, *Human Resource* merupakan fungsi strategis yang berperan dalam mengelola sumber daya manusia mulai dari proses pengadaan hingga pengembangan tenaga kerja guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

### **Rekrutmen Karyawan**

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperoleh calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini dilakukan untuk menarik, mencari, dan memperoleh kandidat yang memiliki kompetensi, pengalaman, serta kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam memperoleh tenaga kerja yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh efektivitas proses rekrutmen yang diterapkan.

Menurut (Arfin, 2022), rekrutmen merupakan kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, (Lilistian, 2022) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian dan penarikan calon tenaga kerja yang berpotensi mengisi posisi yang tersedia dalam perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, (Hutama & Verawati, 2023) menyatakan bahwa rekrutmen bertujuan untuk memperoleh kandidat terbaik dari

sejumlah pelamar yang tersedia sehingga perusahaan perlu merancang strategi rekrutmen yang efektif.

Dalam perkembangannya, proses rekrutmen semakin dipengaruhi oleh perkembangan teknologi. (Septiani et al., 2024) menjelaskan bahwa rekrutmen dan seleksi berbasis online memudahkan perusahaan menjangkau kandidat yang lebih luas serta meningkatkan efisiensi proses rekrutmen. Selain itu, (Tariana, 2025) menyatakan bahwa rekrutmen menjadi bagian penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia di era *digital* karena membantu organisasi memperoleh talenta yang kompetitif.

Menurut (Gomathy et al., 2022), rekrutmen merupakan tahapan awal yang menentukan keberhasilan proses seleksi dan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Dengan demikian, rekrutmen dapat dipahami sebagai proses strategis untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi melalui berbagai metode dan strategi yang efektif.

### **Proses Rekrutmen**

Proses rekrutmen merupakan serangkaian tahapan yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tahapan ini dilakukan secara sistematis mulai dari identifikasi kebutuhan tenaga kerja hingga pengambilan keputusan terhadap kandidat yang akan diterima. Proses rekrutmen yang terstruktur memungkinkan perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Menurut (Septiani et al., 2024), proses rekrutmen di era *digital* mengalami perkembangan yang signifikan melalui pemanfaatan berbagai *platform online* untuk menjangkau kandidat yang lebih luas dan meningkatkan efisiensi pencarian serta penyaringan kandidat. Sementara itu, (Lilistian, 2022) menjelaskan bahwa proses rekrutmen dimulai dari identifikasi kebutuhan tenaga kerja, pencarian kandidat, penyaringan dokumen pelamar, pelaksanaan seleksi, hingga penempatan karyawan.

Selain itu, (Tariana, 2025) menyatakan bahwa proses rekrutmen perlu dilakukan secara terencana agar perusahaan dapat menentukan kriteria kandidat, strategi pencarian tenaga kerja, serta metode seleksi sesuai. Menurut (Arfin, 2022), proses rekrutmen tidak

hanya berfokus pada pencarian kandidat, tetapi juga mencakup proses seleksi untuk memastikan kesesuaian antara kompetensi kandidat dengan kebutuhan perusahaan.

Sementara itu, (Yandri & Adiani, 2021) menjelaskan bahwa proses rekrutmen yang efektif dapat meningkatkan peluang perusahaan memperoleh kandidat yang tepat serta mendukung peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian, proses rekrutmen merupakan rangkaian kegiatan yang saling berkaitan dan bertujuan untuk memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

### **Peran *Human Resource* dalam Rekrutmen**

*Human Resource* memiliki peran penting dalam proses rekrutmen karena terlibat dalam berbagai tahapan, mulai dari proses perencanaan kebutuhan tenaga kerja hingga tahap pengambilan keputusan terkait kandidat yang akan diterima. Keterlibatan tersebut bertujuan untuk memastikan perusahaan memperoleh kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Menurut (Hutama & Verawati, 2023), *Human Resource* berperan dalam menyusun strategi rekrutmen yang efektif termasuk menentukan sumber rekrutmen, metode pencarian kandidat, serta pelaksanaan proses seleksi yang objektif dan transparan. Selain itu, (Batubara & Chaerul, 2024) menjelaskan bahwa *Human Resource* bertanggung jawab dalam mengelola proses perekrutan tenaga kerja sehingga perusahaan dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.

(Chafizh Hizbulloh et al., 2025) menyatakan bahwa *Human Resource* berperan dalam mengoptimalkan proses rekrutmen melalui pengelolaan informasi dan pengambilan keputusan yang tepat. Sementara itu, menurut (Gomathy et al., 2022), *Human Resource* juga bertugas melakukan penyaringan awal terhadap kandidat untuk memastikan kesesuaian dengan kebutuhan perusahaan sebelum memasuki tahap seleksi lanjutan.

Sementara itu, (Yandri & Adiani, 2021) menjelaskan bahwa keberhasilan proses rekrutmen sangat dipengaruhi oleh keterlibatan aktif *Human Resource* dalam setiap tahapan seleksi. Dengan demikian, *Human Resource* memiliki peran strategis dalam

menentukan keberhasilan proses rekrutmen serta kualitas sumber daya manusia yang diperoleh perusahaan.

### **Kendala dalam Proses Rekrutmen**

Dalam pelaksanaannya, proses rekrutmen tidak selalu berjalan sesuai rencana karena perusahaan sering menghadapi berbagai kendala yang dapat memengaruhi efektivitas proses pencarian dan seleksi kandidat. Kendala tersebut dapat berasal dari faktor internal perusahaan maupun faktor eksternal yang berkaitan dengan kondisi pasar tenaga kerja.

Menurut (Hutama & Verawati, 2023), salah satu kendala utama dalam proses rekrutmen adalah keterbatasan jumlah kandidat yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Selain itu, (Septiani et al., 2024) menjelaskan bahwa perkembangan teknologi menuntut perusahaan untuk mampu memanfaatkan berbagai *platform digital* secara optimal agar dapat menjangkau kandidat yang lebih luas dan meningkatkan efisiensi proses rekrutmen.

(Titisari & Ikhwan, 2021) menyatakan bahwa ketidakefektifan proses rekrutmen dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kurang optimalnya perencanaan tenaga kerja, ketidaksesuaian kriteria kandidat, serta keterbatasan sumber rekrutmen yang digunakan perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, (Lilistian, 2022) menjelaskan bahwa ketidaksesuaian kompetensi kandidat dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dapat menyebabkan proses rekrutmen harus dilakukan berulang kali sehingga membutuhkan waktu dan biaya yang lebih besar.

Selain itu, (Tariana, 2025) menyatakan bahwa persaingan memperoleh talenta berkualitas di era *digital* menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan. Sementara itu, (Gomathy et al., 2022) menjelaskan bahwa efektivitas proses rekrutmen juga dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola komunikasi dengan kandidat selama proses seleksi berlangsung. Dengan demikian, berbagai kendala dalam proses rekrutmen perlu diantisipasi melalui strategi yang tepat agar perusahaan dapat memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif pada Perusahaan X yang bergerak di bidang logistik berbasis teknologi di Jakarta. Penelitian ini dilaksanakan selama periode Maret hingga Juni 2026. Fokus penelitian ini adalah menganalisis peran *Human Resource* dalam proses rekrutmen karyawan serta mengidentifikasi kendala yang dihadapi selama pelaksanaan rekrutmen di perusahaan.

Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling* untuk memperoleh informasi yang relevan sesuai dengan tujuan penelitian. Informan utama dalam penelitian ini adalah satu orang staf praktisi *Human Resource* yang terlibat secara langsung dalam pelaksanaan proses rekrutmen karyawan di Perusahaan X. Untuk memperkaya data penelitian, peneliti juga menyebarkan kuesioner kepada 15 responden yang memiliki pengalaman mengikuti proses rekrutmen kerja atau magang. Selain itu, dua orang responden yang telah mengisi kuesioner dipilih untuk diwawancarai lebih lanjut guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman mereka selama mengikuti proses rekrutmen. Kombinasi sumber daya tersebut bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai pelaksanaan rekrutmen dari perspektif perusahaan maupun kandidat.

Data primer dikumpulkan melalui wawancara tidak terstruktur, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara fleksibel untuk menggali informasi secara mendalam mengenai proses rekrutmen, peran *Human Resource*, serta kendala yang dihadapi selama proses berlangsung. Kuesioner digunakan sebagai data pendukung untuk memperoleh pandangan responden terkait pengalaman mengikuti proses rekrutmen. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian yang berkaitan dengan proses rekrutmen di Perusahaan X. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan dari berbagai literatur ilmiah yang relevan dengan topik *Human Resource* dan rekrutmen karyawan.

Keabsahan data dijamin melalui teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik guna meningkatkan kredibilitas hasil penelitian. Data dianalisis menggunakan model

Miles dan Huberman yang meliputi tahap reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi secara berkelanjutan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Peran *Human Resource* dalam Proses Rekrutmen Karyawan**

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan utama, diketahui bahwa *Human Resource* memiliki peran penting dalam seluruh tahapan proses rekrutmen karyawan di Perusahaan X, mulai dari identifikasi kebutuhan tenaga kerja, penyusunan kriteria kandidat, pencarian kandidat melalui berbagai *platform digital*, penyaringan CV, pelaksanaan wawancara, hingga pemberian rekomendasi sebelum kandidat menerima *offering* pekerjaan. Informan menjelaskan keterlibatan HR secara menyeluruh: “HR itu cukup terlibat dari awal sampai akhir. Mulai dari *planning*, *sourcing*, *screening*, sampai koordinasi *interview* dan *offering*. Selain itu HR juga menjadi penghubung antara kandidat dan *user*, jadi harus dipastikan prosesnya *smooth* dan kandidat tetap dapat *experience* yang baik.” (HR Staff, wawancara, Mei 2026)

Selain itu, *Human Resource* juga terlibat dalam proses *onboarding* untuk membantu karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan kerja perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human Resource* tidak hanya berfokus pada kemampuan teknis kandidat, tetapi juga mempertimbangkan kesesuaian karakter, pola pikir, serta kemampuan kandidat dalam beradaptasi dengan budaya perusahaan. “Kita lihat dari dua sisi: *skill* dan *attitude*. *Skill* biasanya lebih dalam dinilai oleh *user*, tapi HR fokus ke cara komunikasi, *mindset*, apakah dia bisa *adapt* di *environment* yang cepat, dan seberapa *proactive* orangnya.” (HR Staff, wawancara, Mei 2026)

Temuan ini sejalan (Batubara & Chaerul, n.d.) dengan yang menyatakan bahwa *Human Resource* memiliki peran strategis dalam memastikan kesesuaian kandidat dengan kebutuhan organisasi. (Arfin, 2022) juga menegaskan bahwa departemen SDM berperan sentral dalam merumuskan strategi perencanaan SDM, menentukan sumber kandidat, serta menetapkan metode seleksi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, (Gomathy et al., 2022) menjelaskan bahwa proses rekrutmen yang efektif tidak hanya mempertimbangkan kompetensi kandidat, tetapi juga kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja. (Kumari et al., 2020) menambahkan bahwa *Human Resource*

yang efektif mampu menarik kandidat yang memiliki kesesuaian nilai dengan perusahaan sehingga mendukung keberhasilan seleksi secara menyeluruh. Temuan di Perusahaan X juga menunjukkan bahwa dalam konteks perusahaan yang masih berkembang, peran HR tidak hanya bersifat administratif tetapi juga strategis dan relasional, dimana HR dituntut lebih adaptif dan berperan aktif sebagai “penjual” nilai perusahaan kepada kandidat.

### **Efektivitas Pelaksanaan Rekrutmen di Perusahaan X**

Berdasarkan hasil penelitian, efektivitas proses rekrutmen di Perusahaan X diukur melalui beberapa indikator, seperti tingkat *turnover* karyawan yang relatif rendah, umpan balik dari karyawan baru setelah bekerja selama kurang lebih tiga bulan, serta evaluasi berkala terhadap proses *hiring* yang telah dilaksanakan. Informan memaparkan indikator yang digunakan: “*Feedback* dari karyawan baru setelah kurang lebih tiga bulan bekerja, *turnover rate* kami juga masih tergolong kecil dibanding total karyawan yang saat ini sekitar 25 orang, sehingga hal tersebut menjadi salah satu tanda bahwa proses seleksi yang dilakukan sudah cukup tepat.” (HR Staff, wawancara, Mei 2026)

Selain wawancara dengan pihak *Human Resoruce*, peneliti juga memperoleh data dari dua responden pengisi kuesioner. *Human Resource* dinilai cukup profesional dalam menjelaskan posisi pekerjaan, sistem kerja, dan tahapan rekrutmen kepada pelamar sehingga kandidat merasa lebih siap mengikuti proses seleksi. “HR-nya menjelaskannya sangat detail dan mudah dipahami. Seperti menjelaskan ulang terkait *jobdesknya*, bagaimana sistem kerjanya, dan dengan siapa saja kita harus berkoordinasi.” (Responden 1, wawancara lanjutan, Mei 2026)

Temuan ini sejalan dengan (Batubara & Chaerul, n.d.) yang menyatakan bahwa komunikasi yang baik antara *Human Resource* dan kandidat dapat meningkatkan efektivitas proses rekrutmen. (Septiani et al., 2024) menjelaskan bahwa penyampaian informasi yang jelas selama proses rekrutmen dapat meningkatkan pengalaman kandidat serta membantu perusahaan memperoleh pelamar yang lebih sesuai dengan kebutuhan organisasi. (Staniec & Kalińska-Kula, 2021) juga menambahkan bahwa kandidat yang memiliki keterikatan tinggi dengan nilai perusahaan cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih baik. Selain itu, (Yandri & Adiani, 2021) menekankan bahwa evaluasi berkala terhadap proses rekrutmen perlu dilakukan agar perusahaan dapat terus meningkatkan

kualitas perekrutan karyawan. Meskipun indikator yang digunakan Perusahaan X masih bersifat kualitatif dan berbasis pengalaman, pendekatan tersebut dinilai relevan mengingat skala perusahaan yang masih berkembang. Kedepannya, formalisasi metrik rekrutmen seperti *time-to-hire* dan *cost-per-hire* perlu dipertimbangkan agar evaluasi dapat dilakukan lebih terukur seiring pertumbuhan perusahaan.

### **Kendala *Human Resource* dalam Proses Rekrutmen serta Upaya Mengatasinya**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human Resource* menghadapi berbagai kendala selama proses rekrutmen berlangsung. Kendala utama yang ditemukan adalah *employer branding* Perusahaan X yang masih belum dikenal secara luas, sehingga menyebabkan kesulitan dalam menarik kandidat berkualitas, terutama untuk posisi tertentu yang membutuhkan kompetensi khusus. Untuk mengatasinya, *Human Resource* menerapkan pendekatan yang lebih personal melalui LinkedIn serta aktif menjelaskan nilai dan peluang yang ditawarkan perusahaan. “Bukan cuma posting lowongan dan nunggu, tapi lebih aktif *reach out* lewat LinkedIn, dan ngajak ngobrol secara personal supaya kandidat lebih ngerti tentang *company*-nya.” (HR Staff, wawancara, Mei 2026)

Perusahaan juga berupaya menjaga komunikasi dengan kandidat melalui pemberian informasi perkembangan proses seleksi secara berkala agar kandidat merasa dihargai dan memperoleh pengalaman rekrutmen yang lebih baik. Selain kendala dari sisi perusahaan, hasil wawancara dengan responden juga menunjukkan adanya hambatan yang dialami kandidat, meliputi jarak lokasi wawancara yang jauh, gangguan internet saat wawancara daring, lamanya respons perusahaan, serta kurang jelasnya informasi hasil seleksi. “Yang perlu ditingkatkan adalah responsivitas perusahaan terhadap pelamar. Walaupun tidak semua kandidat diterima, setidaknya perusahaan bisa memberikan *update* atau *feedback* mengenai status lamaran.” (Responden 2, wawancara lanjutan, Mei 2026)

Temuan ini sejalan dengan (Septiani et al., 2024) dan (Batubara & Chaerul, n.d.) yang menekankan pentingnya komunikasi dan keterbukaan informasi dalam proses rekrutmen. (Kumari et al., 2020) menegaskan bahwa transparansi selama rekrutmen merupakan bagian dari upaya membangun *employer branding* yang positif dan berkelanjutan. (Titisari & Ikhwan, 2021) juga menambahkan bahwa kurangnya transparansi komunikasi merupakan salah satu faktor utama penyebab ketidakefektifan

rekrutmen di Indonesia. Selain itu, (Staniec & Kalińska-Kula, 2021) juga menjelaskan bahwa perusahaan yang belum memiliki *employer branding* yang kuat perlu membangun *Employee Value Proposition* (EVP) yang menarik agar mampu bersaing dalam menarik kandidat berkualitas. (Arfin, 2022) juga menekankan bahwa konsistensi antara deskripsi pekerjaan yang dipublikasikan dengan kondisi aktual merupakan aspek penting dalam menjaga kredibilitas perusahaan dimata pelamar. Strategi HR yang mengandalkan pendekatan personal melalui LinkedIn merupakan respons yang tepat dalam jangka pendek, namun perlu dilengkapi dengan strategi *employer branding* yang lebih sistematis seperti konten media sosial, testimoni karyawan, atau kehadiran di *career fair* agar daya tarik perusahaan terhadap kandidat potensial dapat meningkat secara berkelanjutan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Human Resource* memiliki peran yang sangat penting dalam proses rekrutmen karyawan di perusahaan, mulai dari identifikasi kebutuhan tenaga kerja, pencarian dan penyaringan kandidat, pelaksanaan wawancara, pemberian rekomendasi kepada *user*, hingga proses *offering* dan *onboarding*. Dalam menilai kandidat, *Human Resource* tidak hanya mempertimbangkan kompetensi teknis kandidat, tetapi juga kesesuaian karakter, pola pikir, dan kemampuan adaptasi kandidat terhadap budaya perusahaan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa proses rekrutmen di Perusahaan X telah memanfaatkan berbagai *platform digital*, seperti LinkedIn dan *job portal* lainnya, dengan efektivitas yang diukur melalui *turnover rate* dan *feedback* karyawan baru. Meskipun demikian, *Human Resource* masih menghadapi beberapa kendala dalam pelaksanaan rekrutmen, terutama terkait *employer branding* perusahaan yang belum dikenal secara luas. Untuk mengatasinya, *Human Resource* menerapkan pendekatan yang lebih personal kepada kandidat, memanfaatkan *platform digital* secara aktif, serta menjaga komunikasi dan transparansi informasi selama proses rekrutmen berlangsung. Dengan demikian, efektivitas rekrutmen di Perusahaan X sangat ditentukan oleh kemampuan *Human Resource* dalam beradaptasi dan berkomunikasi secara proaktif, khususnya dalam konteks perusahaan rintisan yang masih terus berkembang.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu perusahaan dan melibatkan jumlah informan yang terbatas, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan untuk menggambarkan peran *Human Resource* dalam proses rekrutmen pada seluruh perusahaan. Selain itu, penelitian ini berfokus pada peran *Human Resource* dan kendala dalam proses rekrutmen, sehingga belum mengkaji secara mendalam efektivitas *employer branding* maupun pemanfaatan teknologi rekrutmen terhadap keberhasilan perekrutan karyawan.

Oleh karena itu, penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk memperluas objek penelitian dengan melakukan penelitian pada lebih dari satu perusahaan atau membandingkan praktik rekrutmen di berbagai jenis industri. Selain itu, disarankan juga untuk mengembangkan variabel penelitian yang mencakup faktor-faktor lain seperti *employer branding*, *candidate experience*, penggunaan teknologi rekrutmen, atau efektivitas *platform digital* dalam menarik kandidat potensial. Penggunaan pendekatan metode campuran (*mixed method*) yang menggabungkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif juga disarankan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam serta menghasilkan temuan yang lebih terukur mengenai efektivitas proses rekrutmen.

## DAFTAR REFERENSI

- Arfin, A. L. (2022). Peran Departemen Sumber Daya Manusia dalam Perencanaan, Rekrutmen dan Seleksi Untuk Mendapatkan SDM Unggul. *Efektor*, 9(2), 272–285.
- Batubara, K., & Rizky, M. C. (2024). Peran *Human Capital Manajement* dalam Perekrutan Tenaga Kerja. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 6(3), 72–80. <https://ejournal.yossoedarso.ac.id/index.php/ysej-server/article/view/YEJ-6312>.
- C. K. Gomathy, Ramaseshacharyulu, A. L. S., Sai Sarath, C., & Sai Sreekanth, A. (2022). *Overview of recruitment and selection process in HRM. International Journal of Scientific Research in Engineering and Management (IJSREM)*, 6(3), 1–6. <https://doi.org/10.55041/IJSREM11714>.
- Fadiyah, S. K., Ahkmad, F. F., Fadhila, Z. N., & Milad, K. (2025). *Systematic literature review: Peran komunikasi interpersonal antar karyawan terhadap efektivitas kerja. Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(11), 2063–2073.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *Humanika: Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33–54.
- Hasibuan, S., et al. (2021). Metode Penelitian Kualitatif [PDF].
- Hizbulloh, D. C., Firdaus, B., Hafsari, L. N., Santoso, R., & Wijoyo, A. (2025). Optimalisasi Rekrutmen, Kinerja dan Pengembangan Karyawan Melalui Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(10), 218–224. <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i10.6750>.
- Hutama, R. H., & Verawati, D. M. (2023). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di PT. Bumen Redja Abadi Magelang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS)*, 3(2), 230–236. <https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/220>.

- Kumari, P., Dutta, M., & Bhagat, M. (2020). *Employer branding and its role in effective recruitment. AIMS International Journal of Management*, 14(2), 89-100. <https://doi.org/10.26573/2020.14.2.2>.
- Lilistian, Y. F. (2022). Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Ketepatan Penempatan Karyawan. *Fokus*, 20(1), 195–205.
- Niam, M. F., Rumahlewang, E., Umiyati, H., Dewi, N. P. S., Atiningsih, S., Haryati, T., Magfiroh, I. S., Anggraini, R. I., Mamengko, R. P., Fathin, S., Mola, M. S. R., Syaifudin, A. A., & Wajdi, F. (2024). *Metode penelitian kualitatif*. Widina Media Utama.
- Pesiwarissa, B. I. J., & Manafe, L. A. (2024). Komunikasi interpersonal atasan dan bawahan dalam membangun efektivitas kerja pegawai. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 543–555.
- Ratnaningtyas, et al. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif [PDF].
- Septiani, A. D., Novianti, D., & Julianty, S. N. (2024). Penggunaan Rekrutmen dan Seleksi *Online* Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia di Era *Digital*. *Paraduta: Jurnal Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(2), 64–74. <https://ojs.umada.ac.id/index.php/Paraduta>.
- Staniec, I., & Kalinska-Kula, M. (2021). *Internal employer branding as a way to improve employee engagement. Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 33-45. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.04](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.04).
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami sumber data penelitian: Primer, sekunder, dan tersier. *Jurnal Edu Research*, 5(3), 110–116.
- Tariana, Aditya. (2025). Peran Rekrutmen Dalam Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era *Digital*. *Jurnal Pajak dan Bisnis*. <https://jurnal.stpi-pajak.ac.id/index.php/JPB/article/view/388/233>.
- Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMK)*, 6(3), 11–27. <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i3.1848>.
- Yandri, D., & Adiani, N. P. (2021). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri. *Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis*, 9(2), 80–86.