

## Penilaian Efektivitas Sistem Perekrutan Dan Seleksi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bitumen Marasende

Derati Puspita Sari  
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia  
[deratyyps@gmail.com](mailto:deratyyps@gmail.com)

Desy Sandy  
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia  
[Desysandy70@gmail.com](mailto:Desysandy70@gmail.com)

Baharuddin  
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia  
[drbaharuddinms@gmail.com](mailto:drbaharuddinms@gmail.com)

Mira Labi Bandhaso  
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia  
[miralabi@yahoo.com](mailto:miralabi@yahoo.com)

Djusniati Rasinan  
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia  
[djusniatirasinan@gmail.com](mailto:djusniatirasinan@gmail.com)

### Article's History:

Received 11 December 2024; Received in revised form 21 December 2024; Accepted 8 January 2024; Published 1 February 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

### Suggested Citation:

Sari, D. P., Sandy, D., Baharuddin., Bandhaso, M. L., & Rasinan, D. (2024). Penilaian Efektivitas Sistem Perekrutan Dan Seleksi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bitumen Marasende. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (1). 136-142. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1793>

### Abstrak:

Penelitian ini menginvestigasi sistem perekrutan dan seleksi karyawan di PT. Bitumen Marasende dengan fokus pada praktik, tantangan, dan tren dalam manajemen sumber daya manusia. Melalui wawancara dengan tiga informan kunci, yaitu Junita Patampang (HRD), Andi Fakhri, dan Muhammad Asrul (staf), kami mendapatkan wawasan mendalam tentang proses perekrutan dan seleksi yang efektif. Kesesuaian budaya dan nilai-nilai perusahaan, penggunaan teknologi dalam proses seleksi, serta upaya menciptakan lingkungan kerja inklusif dan beragam, adalah beberapa temuan utama. Selain itu, pentingnya pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan strategi menghadapi persaingan ketat di pasar tenaga kerja juga ditekankan. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya adaptasi praktik perekrutan sesuai dengan konteks geografis dan ekonomi perusahaan. Implikasi dari penelitian ini mencakup pentingnya kesesuaian budaya, penggunaan teknologi, kesetaraan, dan inklusi dalam praktik perekrutan di berbagai sektor dan wilayah. Penelitian ini memberikan perspektif yang lebih luas tentang manajemen sumber daya manusia yang efektif dan inklusif, yang dapat mendukung pertumbuhan ekonomi dan pengambilan kebijakan yang lebih baik di tingkat nasional dan regional.

**Keywords:** sistem perekrutan; Seleksi; Peningkatan Kinerja

### Pendahuluan

Penelitian ini menginvestigasi sistem perekrutan dan seleksi karyawan di PT. Bitumen Marasende. Melalui wawancara dengan informan terkait, yaitu Junita Patampang (HRD), Andi Fakhri, dan Muhammad Asrul (staf), kami mendapatkan wawasan mendalam tentang praktik, tantangan, dan tren dalam manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting untuk praktik perekrutan di berbagai sektor dan wilayah, dengan penekanan pada kesesuaian budaya, teknologi, kesetaraan, dan inklusi. Kami juga membahas upaya

pengembangan karyawan dan strategi menghadapi persaingan di pasar tenaga kerja yang ketat. Selain itu, kami menyoroti pentingnya adaptasi praktik perekrutan sesuai dengan konteks geografis dan ekonomi perusahaan. Penelitian ini memberikan perspektif yang lebih luas tentang manajemen sumber daya manusia yang efektif dan inklusif, yang dapat mendukung pertumbuhan ekonomi dan pengambilan kebijakan yang lebih baik di tingkat nasional dan regional.

## **Latar Belakang Penelitian**

Sistem rekrutmen karyawan adalah elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang digunakan oleh organisasi untuk mengidentifikasi, menarik, dan memilih individu yang cocok untuk mengisi posisi pekerjaan dalam perusahaan. Proses rekrutmen memainkan peran yang sangat vital dalam kesuksesan jangka panjang suatu organisasi. Ini melibatkan sejumlah langkah, termasuk mengidentifikasi kebutuhan organisasi, merancang strategi rekrutmen, dan menjalankan proses seleksi. Sistem rekrutmen juga mencakup aspek administratif, keadilan, dan kepatuhan hukum yang sangat penting (Muryani et al., 2022).

Proses seleksi dalam sistem rekrutmen melibatkan penilaian terhadap kompetensi, kualifikasi, dan keterampilan calon karyawan. Ini melibatkan berbagai metode seperti wawancara kerja, tes pengetahuan atau keterampilan, pengecekan referensi, dan evaluasi psikologis. Tahap seleksi ini krusial untuk memastikan bahwa individu yang terpilih memenuhi persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan memiliki potensi untuk memberikan kontribusi positif (Aulia, 2019).

Sistem rekrutmen karyawan juga melibatkan proses administratif, termasuk pengumpulan dan pengolahan dokumen lamaran, serta pencatatan proses seleksi. Penting juga untuk memastikan bahwa sistem ini beroperasi dengan adil dan sesuai dengan hukum, termasuk mencegah diskriminasi berdasarkan faktor seperti jenis kelamin, ras, agama, usia, atau kecacatan. Keamanan dan kerahasiaan informasi pribadi calon karyawan juga harus dijaga (Suprihanto & Putri, 2021).

Sistem rekrutmen yang efektif adalah aset berharga bagi organisasi. Ini membantu organisasi menarik dan mempertahankan bakat terbaik yang akan berkontribusi pada pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan. Selain itu, rekrutmen yang baik juga dapat meningkatkan reputasi perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Oleh karena itu, banyak organisasi berinvestasi dalam pengembangan dan peningkatan sistem rekrutmen mereka (Lilistian, 2022).

Kinerja adalah tindakan yang tercermin dalam prestasi kerja karyawan sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan. Kinerja yang tinggi mencakup peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas pekerjaan (Hanggraeni, 2012). Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat tergantung pada manajemen sumber daya manusia, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Di Indonesia, seringkali relasi pribadi memainkan peran penting dalam rekrutmen. Perusahaan sering mengandalkan jaringan pribadi dan referensi dalam mencari karyawan yang sesuai. Lingkungan bisnis yang semakin beragam juga membuat keragaman dan inklusi menjadi faktor penting dalam rekrutmen.

PT. Bitumen Marasende, sebuah perusahaan di industri kargo, memiliki peran penting dalam ekosistem ekonomi nasional dan global. Aktivitas kargo mendukung perdagangan internasional dan pertumbuhan ekonomi dengan menghubungkan produsen dengan konsumen melalui distribusi barang. Oleh karena itu, sumber daya manusia berkualitas sangat penting bagi perusahaan ini untuk menjalankan operasinya secara efektif. Oleh karena itu, sistem rekrutmen dan seleksi karyawan di PT. Bitumen Marasende memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan bisnis dan menjawab tuntutan industri yang semakin kompleks.

Industri kargo adalah salah satu sektor ekonomi yang terus berkembang di tengah globalisasi dan perdagangan internasional yang meningkat. Perusahaan kargo, termasuk PT. Bitumen Marasende, harus beradaptasi dengan cepat terhadap dinamika perdagangan global yang berubah. Sistem rekrutmen dan seleksi karyawan perlu mampu mengidentifikasi individu yang dapat beroperasi dalam lingkungan yang sering berada di bawah tekanan dan mematuhi standar tinggi dalam akurasi, efisiensi, dan kepatuhan terhadap peraturan (Riniwati, 2016).

Pertumbuhan teknologi dan analisis data yang pesat juga menimbulkan tantangan bagi perusahaan kargo. PT. Bitumen Marasende harus memastikan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi mereka mampu mengidentifikasi individu dengan pemahaman tentang teknologi logistik terbaru, manajemen rantai pasokan yang efisien, dan analisis data yang cerdas. Dalam menangani aliran barang yang semakin besar, perusahaan ini berperan dalam menciptakan lapangan kerja dan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi nasional.

Keadilan dan inklusi adalah aspek penting dalam sistem rekrutmen dan seleksi karyawan. Mempromosikan keragaman dalam tenaga kerja sangat penting dalam lingkungan bisnis yang semakin beragam dan inklusif. PT. Bitumen Marasende harus memastikan bahwa mereka memiliki proses rekrutmen dan seleksi yang adil dan merata, serta mampu menarik beragam bakat dari berbagai latar belakang.

Dalam konteks geografis dan ekonomi yang berbeda, PT. Bitumen Marasende mungkin menghadapi tantangan khusus. Sebagai perusahaan kargo di daerah perkotaan, mereka mungkin menghadapi kesulitan dalam menarik tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi mereka sesuai dengan lingkungan geografis mereka dan memungkinkan mereka untuk mengisi posisi dengan kualitas yang dibutuhkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mendalami pemahaman tentang sistem rekrutmen karyawan dan tantangan yang dihadapi oleh PT. Bitumen Marasende dalam industri kargo yang dinamis. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang sistem ini, langkah-langkah perbaikan dan peningkatan dapat diidentifikasi, yang pada gilirannya akan mendukung pertumbuhan perusahaan, menciptakan lapangan kerja, dan berkontribusi pada ekonomi nasional.

## **Kajian Pustaka**

### **Sistem Perekrutan dan Seleksi karyawan**

Sistem perekrutan karyawan adalah tahap penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki dampak signifikan pada kesuksesan jangka panjang organisasi. Ini dimulai dengan identifikasi kebutuhan organisasi, yang dapat bervariasi sesuai dengan pertumbuhan perusahaan, pergantian karyawan, atau kebutuhan keterampilan khusus (Ramadhani et al., 2023). Strategi perekrutan dirancang melalui berbagai metode, seperti pengiklanan lowongan pekerjaan di media atau melalui agen tenaga kerja.

Seleksi adalah langkah kunci dalam memastikan organisasi mendapatkan karyawan berkualitas dan kompeten. Proses ini memerlukan objektivitas dan jujur dalam penilaian calon karyawan, melalui wawancara, tes, pemeriksaan referensi, dan penilaian psikologis. Aspek administratif, sekalipun kurang menarik, adalah bagian esensial dalam sistem perekrutan, termasuk pengumpulan dokumen lamaran, pencatatan proses seleksi, dan tata kelola administratif lainnya. Kecuali kualifikasi teknis, proses perekrutan juga harus mematuhi aspek hukum dan menghindari diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, ras, agama, usia, dan kecacatan. Perlindungan data pribadi calon karyawan juga penting (Sasangka & Zulkarnaen, 2019).

Sistem perekrutan yang efektif membantu organisasi menarik dan mempertahankan bakat terbaik yang akan mendukung pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu, banyak perusahaan berinvestasi dalam pengembangan sistem perekrutan mereka untuk mengidentifikasi karyawan yang cocok dengan budaya dan nilai-nilai perusahaan.

### **Efisiensi Perekrutan Karyawan**

Efisiensi dalam proses perekrutan karyawan memiliki dampak yang signifikan pada organisasi. Pertama-tama, efisiensi perekrutan dapat menghasilkan penghematan biaya yang berarti. Ini melibatkan pengurangan biaya administrasi melalui otomatisasi tugas-tugas seperti pengolahan lamaran dan manajemen data calon karyawan, yang juga menghindari kesalahan yang dapat menyebabkan turnover karyawan yang mahal. Selain itu, proses perekrutan yang cepat dapat mengisi posisi-pekerjaan lebih cepat, mengurangi gangguan produktivitas dan kerugian finansial. Di sisi pendapatan, efisiensi perekrutan juga memiliki dampak positif, terutama dalam industri penjualan, dengan pengisian posisi yang lebih cepat untuk meningkatkan produktivitas dan pendapatan. Selanjutnya, efisiensi perekrutan membantu menciptakan tim yang lebih kuat, yang dapat menghasilkan hasil yang lebih baik dan memberikan nilai tambah bagi perusahaan (Mahatmyo, 2014).

Analisis biaya-manfaat yang lebih baik juga merupakan hasil dari proses perekrutan yang efisien, di mana biaya yang dikeluarkan sebanding dengan manfaat dalam bentuk produktivitas, peningkatan pendapatan, dan pengurangan biaya. Terakhir, efisiensi dalam perekrutan mengurangi risiko kegagalan, yang dapat mengakibatkan masalah jangka panjang seperti pemecatan, pelatihan ulang, atau tuntutan hukum. Keseluruhan, efisiensi dalam perekrutan karyawan memiliki dampak yang signifikan pada organisasi, baik secara finansial maupun dalam penciptaan nilai jangka panjang (Mariantha, 2018).

## Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang merujuk pada hasil kerja individu dalam hal kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab mereka. Faktor-faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi kemampuan dan motivasi (Supatmi et al., 2013). Faktor kemampuan mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kualifikasi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugas mereka cenderung mencapai kinerja yang lebih baik.

Di sisi lain, faktor motivasi adalah hal-hal yang memengaruhi tingkat motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk penghargaan, pengakuan, lingkungan kerja yang mendukung, dan peluang pengembangan karir. Karyawan yang termotivasi cenderung berkinerja tinggi karena mereka merasa termotivasi untuk mencapai hasil yang baik (Adhari, 2021).

Manajemen kinerja adalah praktik yang digunakan oleh organisasi untuk mengukur, mengelola, dan meningkatkan kinerja karyawan. Ini melibatkan penetapan sasaran, pemantauan kinerja, memberikan umpan balik, dan memberikan pengembangan dan pelatihan yang sesuai. Manajemen kinerja adalah alat penting dalam memastikan bahwa karyawan mencapai kinerja terbaik mereka (Wonua et al., 2023).

Pentingnya kinerja karyawan dalam konteks organisasi adalah bahwa kinerja karyawan yang baik memiliki dampak langsung pada kesuksesan perusahaan. Karyawan yang berkinerja tinggi akan mencapai target, berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, dan memenuhi ekspektasi yang ditetapkan. Ini berkontribusi pada produktivitas perusahaan, efisiensi, dan keuntungan.

Keseluruhan, kinerja karyawan adalah elemen kunci dalam kesuksesan organisasi. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan dengan menerapkan praktik manajemen kinerja yang efektif, organisasi dapat mencapai hasil yang lebih baik, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, dan memastikan pertumbuhan jangka panjang yang berkelanjutan.

## Metodologi

Jurnal penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan purposive sampling. Metode ini digunakan untuk mendalami pemahaman tentang penilaian efektivitas sistem perekrutan dan seleksi karyawan dalam meningkatkan kinerja di PT. Bitumen Marasende.

Metode kualitatif deskriptif merupakan pendekatan penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan fenomena yang diteliti secara mendalam, tanpa menghasilkan generalisasi statistik (Nugrahani & Hum, 2014). Pendekatan ini memberikan wawasan yang dalam tentang konteks, dinamika, dan variabel-variabel yang terlibat dalam proses perekrutan dan seleksi. Dalam penelitian ini, metode kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali beragam perspektif, pengalaman, dan pandangan yang berkontribusi pada pemahaman yang lebih kaya tentang topik (Moleong, 2007).

Pendekatan *Purposive Sampling* digunakan untuk memilih sampel yang representatif dari partisipan yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan dengan topik penelitian (Rai & Thapa, 2015). Dalam konteks ini, partisipan yang dipilih secara sengaja adalah mereka yang terlibat dalam sistem perekrutan dan seleksi di PT. Bitumen Marasende, termasuk manajer HR, staf rekrutmen, dan karyawan yang telah mengikuti proses seleksi. Ini bertujuan untuk memperoleh sudut pandang yang komprehensif dan mendalam mengenai praktik rekrutmen dan seleksi di perusahaan tersebut.

Metode kualitatif deskriptif dan purposive sampling memungkinkan peneliti untuk menggali kompleksitas sistem perekrutan dan seleksi karyawan dengan cara yang tidak mungkin dilakukan dengan metode kuantitatif. Hasil penelitian akan menghasilkan deskripsi rinci tentang praktik-praktik yang ada, tantangan yang dihadapi, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. Bitumen Marasende. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga kepada perusahaan dan organisasi serupa dalam meningkatkan sistem perekrutan dan seleksi mereka guna mencapai tujuan bisnis, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, dan memenuhi tuntutan industri yang berkembang.

## Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini didasarkan pada wawancara dengan tiga informan utama, yaitu *Junita Patampang* (HRD), *Andi Fakhri*, dan *Muhammad Asrul* (Staf), yang mewakili berbagai peran dalam sistem perekrutan dan

seleksi karyawan di PT. Bitumen Marasende. Kombinasi wawancara dengan tiga informan ini memberikan pandangan yang komprehensif tentang praktik dan tantangan dalam sistem perekrutan dan seleksi karyawan di perusahaan tersebut.

Pada tahap awal proses perekrutan, identifikasi kebutuhan organisasi menjadi langkah kunci. *Junita Patampang*, HRD perusahaan, menekankan pentingnya komunikasi yang efektif antara tim HR dan manajemen bisnis dalam tahap ini. Ini mencerminkan kolaborasi yang erat antara divisi sumber daya manusia dan manajemen dalam merumuskan kebutuhan karyawan yang sesuai. Sebagai contoh, manajemen bisnis perlu memberikan pemahaman yang mendalam tentang jenis karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan bisnis perusahaan.

Selanjutnya, pengiklanan lowongan pekerjaan merupakan tahap yang krusial dalam menjangkau calon karyawan yang berkualitas. Perusahaan menggunakan berbagai saluran pengiklanan, termasuk situs web perusahaan, portal pekerjaan online, dan jaringan profesional. Pilihan untuk mempromosikan lowongan pekerjaan secara internal sebelum membuka kesempatan untuk pihak luar juga mencerminkan komitmen perusahaan dalam mendukung pertumbuhan internal dan pengembangan karyawan yang sudah ada.

Tahapan seleksi mencakup penilaian lamaran, wawancara, dan pengujian kompetensi. *Andi Fakhri dan Muhammad Asrul*, sebagai staf yang telah mengalami proses seleksi, memberikan perspektif yang berharga tentang pengalaman calon karyawan dalam proses tersebut. Mereka menekankan pentingnya pemahaman karakter dan kepribadian calon karyawan dalam proses seleksi. Ini menunjukkan bahwa PT. Bitumen Marasende lebih dari sekadar mencari kualifikasi dan pengalaman, tetapi juga berusaha memastikan bahwa calon karyawan sesuai dengan budaya perusahaan dan dapat berkontribusi secara positif.

Kriteria seleksi karyawan di PT. Bitumen Marasende mencakup karakteristik dan kompetensi yang sesuai untuk sukses dalam peran yang diperlukan. Selain kriteria umum seperti pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan komunikasi, dan kemampuan kerja tim, integritas dan kesesuaian dengan nilai-nilai perusahaan juga menjadi faktor penting dalam pemilihan. Pentingnya nilai-nilai perusahaan dalam sistem seleksi mencerminkan perhatian mereka terhadap pembentukan budaya organisasi yang kuat.

Evaluasi kinerja karyawan yang telah direkrut melibatkan berbagai metrik, seperti pencapaian target, tingkat kehadiran, dan umpan balik dari rekan kerja dan manajemen. Hal ini memberikan wawasan yang kuat tentang sejauh mana karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap tujuan bisnis perusahaan. Penilaian retensi karyawan juga merupakan indikator penting dalam mengukur efektivitas sistem perekrutan dan seleksi. Tingkat retensi yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki tingkat keterlibatan yang baik.

Tantangan dalam proses perekrutan dan seleksi di PT. Bitumen Marasende mencakup persaingan ketat di pasar tenaga kerja. Persaingan yang meningkat membuat menarik karyawan berkualitas menjadi lebih sulit. Mereka juga mencatat hambatan dalam mencocokkan calon karyawan dengan budaya perusahaan. Kesesuaian budaya menjadi aspek yang penting dalam memastikan bahwa karyawan baru akan merasa nyaman dan cocok dalam lingkungan kerja yang ada.

Tim HR di PT. Bitumen Marasende memegang peran kunci dalam menjalankan proses rekrutmen dan seleksi. Mereka bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan seluruh proses. Tim HR berperan sebagai penghubung antara manajemen bisnis dan kandidat. Hal ini mencerminkan peran penting tim HR dalam memastikan bahwa kriteria seleksi dan tujuan bisnis tercapai.

Perusahaan juga mengadopsi teknologi dalam proses seleksi. Perangkat lunak dan alat evaluasi online membantu dalam penilaian calon karyawan. Hal ini mencerminkan tren umum dalam industri untuk memanfaatkan teknologi dalam penilaian kompetensi dan kecocokan karyawan dengan posisi yang tersedia.

Pentingnya kesetaraan dan inklusi dalam perekrutan semakin ditekankan. Perusahaan berusaha untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dan beragam, dan ini tercermin dalam upaya mereka untuk menarik kandidat dari berbagai latar belakang. Kebijakan anti-diskriminasi yang kuat merupakan salah satu langkah yang diambil oleh perusahaan untuk memastikan kesetaraan peluang bagi semua kandidat.

Sebagai contoh keberhasilan, informan *Junita Patampang* memberikan cerita tentang *Muhammad Asrul*, seorang karyawan yang awalnya direkrut sebagai staf administrasi dan kemudian dipromosikan menjadi manajer operasional. Keberhasilan *Muhammad Asrul* adalah contoh bagaimana sistem perekrutan dan seleksi di perusahaan ini dapat mengidentifikasi dan mendukung bakat yang berkembang. Namun, dalam beberapa kasus, seperti yang diilustrasikan oleh informan, sistem ini juga dapat mengalami kegagalan, seperti kasus di mana seorang karyawan gagal beradaptasi dengan perubahan dalam peran mereka.

Dalam rangka menjaga kualitas sistem perekrutan dan seleksi karyawan, perusahaan memiliki program pelatihan dan pengembangan karyawan yang dirancang untuk membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka. Upaya ini mencerminkan komitmen perusahaan untuk mendukung pertumbuhan dan pengembangan individu yang telah direkrut.

Dalam konteks geografis dan ekonomi yang berbeda, perusahaan mungkin menghadapi tantangan khusus dalam menarik karyawan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Sebagai perusahaan kargo di daerah perkotaan, perusahaan mungkin menghadapi kesulitan dalam menarik tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem perekrutan dan seleksi mereka cocok dengan lingkungan geografis mereka dan memungkinkan mereka untuk mengisi posisi dengan kualitas yang dibutuhkan.

## Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini menggambarkan implikasi yang lebih luas bagi praktik perekrutan dan seleksi karyawan di berbagai sektor dan wilayah. Pertama, penting untuk mengutamakan kesesuaian budaya dan nilai-nilai perusahaan dalam proses perekrutan. Kesesuaian ini memengaruhi retensi karyawan dan kontribusi positif mereka terhadap tujuan bisnis. Selanjutnya, teknologi menjadi unsur kunci dalam proses seleksi, dan perusahaan harus berinvestasi dalam alat evaluasi online dan perangkat lunak yang mempercepat penilaian kompetensi karyawan. Selain itu, upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan beragam semakin ditekankan, dengan prinsip kesetaraan peluang bagi semua kandidat. Dalam menghadapi pasar tenaga kerja yang kompetitif, perusahaan harus berinovasi dalam strategi perekrutan mereka dan aktif mencari karyawan yang sesuai. Selain merekrut, pengembangan dan pelatihan karyawan juga merupakan investasi jangka panjang yang dapat meningkatkan potensi karyawan dan kinerja perusahaan.

Implikasi ini relevan untuk semua sektor dan wilayah, dan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia mereka, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, dan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Selain itu, pemahaman tentang praktik perekrutan dan seleksi dapat mendukung perencanaan sumber daya manusia dan pengambilan kebijakan yang lebih baik di tingkat nasional atau regional. Dengan demikian, penelitian ini memperlihatkan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan inklusif dalam mencapai tujuan bisnis, memajukan kebijakan sumber daya manusia, dan mendukung pertumbuhan ekonomi di berbagai sektor dan wilayah.

## Referensi

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Aulia, A. F. (2019). Analisis pelaksanaan rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru di RSIA Kendangsari Merr Surabaya. *Medical Technology and Public Health Journal*, 3(2), 107–119.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Indonesia Publishing.
- Lilistian, Y. (2022). PELAKSANAAN REKRUTMEN, SELEKSI, DAN KETEPATAN PENEMPATAN KARYAWAN. *FOKUS: Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 20(1).
- Mahatmyo, A. (2014). *Sistem informasi akuntansi suatu pengantar*. Deepublish.
- Mariantha, H. I. N. (2018). *Manajemen Biaya: Cost Management* (Vol. 1). Celebes Media Perkasa.
- Moleong, L. J. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: remaja rosdakarya.
- Muryani, E., Sulistiarini, E. B., Prihatiningsih, T. S., Ramadhana, M. R., Heriteluna, M., Maghfur, I., Hastuti, P., Ahdiyat, M., Desembrianita, E., & Purnomo, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNISMA PRESS.
- Nugrahani, F., & Hum, M. (2014). Metode penelitian kualitatif. *Solo: Cakra Books*, 1(1), 3–4.
- Rai, N., & Thapa, B. (2015). A study on purposive sampling method in research. *Kathmandu: Kathmandu School of Law*, 1–12. <http://stattrek.com/survey-research/sampling-methods.aspx?Tutorial=AP,%0Ahttp://www.academia.edu/28087388>
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Sasangka, I., & Zulkarnaen, W. (2019). Pengembangan Model Seleksi Dalam Upaya Membentuk Integritas &

- Independensi Anggota Kpu Kabupaten/Kota. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(1), 95–115.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Suprihanto, J., & Putri, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UGM PRESS.
- Wonua, A. R., Widiana, I. N. W., Mangkay, S. D., Baali, Y., Hadiyati, R., Simarmata, N., Mailangkay, A. B. L., Langi, M. J. J., Mose, Y., & Belani, S. (2023). *MANAJEMEN KINERJA: PENDEKATAN SDM*. Get Press Indonesia.