

Analisis Efektivitas Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Telkom Property Kota Kupang

¹Hana Prisilia Kale, ²Stefanus Reinati, ³Marselinda A Hege

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Persatuan Guru 1945 NTT

Email : hanaprisilia@gmail.com, reinatistef@gmail.com,
hegemarselinda83@gmail.com

Corresponding Author : hegemarselinda83@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effectiveness of the employee recruitment and selection process implemented at Telkom Property Kupang in acquiring qualified human resources. The research employed a qualitative approach using Thematic Analysis as the primary analytical method. Data were collected through observations, interviews, and documentation involving Human Capital personnel and managers directly engaged in recruitment and selection activities. The data analysis process followed six stages: data familiarization, initial coding, theme development, theme review, theme definition and naming, and report writing. The findings indicate that Telkom Property Kupang has implemented a systematic recruitment and selection process, beginning with workforce planning, determining recruitment sources, administrative screening, interviews, and probationary assessments. Recruitment sources include the company's official recruitment channels, online job platforms, social media, and collaborations with educational institutions. The selection process has been effective in identifying candidates who meet organizational requirements and job qualifications. However, several challenges were identified, including a high volume of applications, varying levels of candidate quality, and limited availability of applicants who meet the required qualifications and organizational needs in the Kupang area. To address these challenges, the company has optimized digital recruitment channels, strengthened the selection process, and improved applicant data management. Overall, the recruitment and selection process is considered effective in supporting the acquisition of competent employees who align with the organizational needs of Telkom Property Kupang.

Keywords: *effectiveness, recruitment, employee selection, human resource management, Telkom Property Kupang.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Menurut Hasibuan (2019), sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu yang dimiliki individu baik dari aspek fisik maupun intelektual yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu,

perusahaan dituntut untuk menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar mampu meningkatkan produktivitas dan mempertahankan daya saing organisasi. Salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen dan seleksi. Simamora (2004) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan menarik pelamar yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sejalan dengan pendapat tersebut, Gomes (2003) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik calon tenaga kerja yang potensial untuk dipekerjakan oleh organisasi. Setelah proses rekrutmen dilakukan, tahap berikutnya adalah seleksi. Menurut Dessler (2023), seleksi merupakan proses memperoleh dan menggunakan informasi mengenai pelamar kerja untuk menentukan individu yang paling tepat untuk mengisi posisi yang tersedia. Dengan demikian, rekrutmen dan seleksi merupakan dua proses yang saling berkaitan dalam upaya memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi, motivasi, dan kemampuan kerja yang baik cenderung mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian Hege (2024) menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai. Sementara itu, penelitian Hege (2023) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa organisasi perlu memastikan proses perolehan sumber daya manusia dilakukan secara tepat melalui sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif. Selain itu, penelitian Liem, Jagi, Hege, Nabu, Luruk, dan Sabuin (2025) menegaskan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, organisasi menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Karyawan tidak hanya dituntut memiliki kompetensi teknis yang memadai, tetapi juga kemampuan beradaptasi, kreativitas, integritas, serta kemampuan bekerja sama dalam lingkungan kerja yang dinamis. Menurut Schuler dan Jackson (2014), sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif akan membantu organisasi memperoleh talenta terbaik sehingga mampu menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Sebaliknya, proses rekrutmen dan seleksi yang tidak efektif dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dengan kebutuhan pekerjaan yang berdampak pada rendahnya produktivitas dan kinerja organisasi. Telkom Property merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan dan pengembangan properti yang membutuhkan sumber daya manusia berkualitas untuk mendukung operasional dan pengembangan bisnis perusahaan. Dalam pelaksanaannya, Telkom Property Kota Kupang menerapkan berbagai tahapan rekrutmen dan seleksi yang meliputi perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penentuan sumber rekrutmen, penyaringan administrasi, wawancara, hingga masa percobaan kerja. Namun demikian, perusahaan masih menghadapi sejumlah kendala, seperti tingginya jumlah pelamar yang harus diseleksi, variasi kualitas kandidat yang melamar, serta keterbatasan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya evaluasi terhadap efektivitas proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan perusahaan.

Penelitian mengenai rekrutmen dan seleksi telah banyak dilakukan sebelumnya. Widiastuti dan Prasetyo (2018), Nur Cahaya (2019), serta Dwitana, Sulistianingsih, dan rekan-rekan (2021) menemukan bahwa rekrutmen dan seleksi yang efektif berpengaruh positif terhadap kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi. Akan tetapi, sebagian besar penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif dan berfokus pada pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang mengkaji efektivitas proses rekrutmen dan seleksi secara mendalam melalui pendekatan kualitatif, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan properti, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan penelitian tersebut dengan menganalisis efektivitas proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan pada Telkom Property Kota Kupang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada Telkom Property Kota Kupang, mengidentifikasi berbagai kendala yang dihadapi selama pelaksanaannya, serta mengevaluasi upaya yang dilakukan perusahaan dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi penting dalam organisasi yang berperan dalam mengelola tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sementara itu, Dessler (2023) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi, serta mengelola hubungan kerja yang berkaitan dengan karyawan dalam suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis karena keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Armstrong (2020) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi yang harus dikelola secara efektif untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia yang tepat, termasuk dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2018), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, serta pemeliharaan hubungan kerja. Dari berbagai fungsi tersebut, rekrutmen dan seleksi menjadi tahap awal yang menentukan kualitas tenaga kerja yang akan bergabung dalam organisasi.

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses awal dalam memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi. Menurut Simamora (2004), rekrutmen adalah serangkaian aktivitas untuk mencari dan menarik pelamar kerja yang memiliki motivasi, kemampuan,

keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja organisasi.

Gomes (2003) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar yang berpotensi untuk dipekerjakan oleh organisasi. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Dessler (2023), yang menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses mengidentifikasi dan menarik kandidat yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi yang tersedia dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian dan penarikan calon karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi agar tersedia sejumlah kandidat yang layak untuk mengikuti proses seleksi.

Tujuan Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2019), tujuan utama rekrutmen adalah memperoleh sebanyak mungkin pelamar yang memenuhi persyaratan sehingga organisasi memiliki kesempatan yang lebih besar untuk memilih kandidat terbaik.

Proses Rekrutmen

Menurut Dessler (2023), proses rekrutmen meliputi:

1. Identifikasi kebutuhan tenaga kerja.
2. Penyusunan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan.
3. Penentuan sumber rekrutmen.
4. Pengumuman lowongan pekerjaan.
5. Penerimaan lamaran.
6. Penyaringan awal kandidat.

Proses rekrutmen yang efektif akan menghasilkan kandidat yang berkualitas dan mempermudah pelaksanaan seleksi.

Pengertian Seleksi

Seleksi merupakan proses penyaringan dan pemilihan kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Hasibuan (2019), seleksi adalah kegiatan memilih dan menentukan pelamar yang diterima atau ditolak menjadi karyawan perusahaan berdasarkan persyaratan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi tersebut, seleksi dapat dipahami sebagai proses penentuan kandidat terbaik yang memiliki kompetensi, keterampilan, dan karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi

Efektivitas menunjukkan tingkat keberhasilan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins dan Coulter (2018), efektivitas merupakan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, efektivitas rekrutmen dan seleksi menggambarkan keberhasilan organisasi dalam memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Mathis dan Jackson (2018) menyatakan bahwa

efektivitas rekrutmen dapat dilihat dari kemampuan organisasi menarik kandidat yang berkualitas serta mengisi posisi yang dibutuhkan dalam waktu yang tepat.

Hubungan Rekrutmen dan Seleksi dengan Kualitas Sumber Daya Manusia

Rekrutmen dan seleksi merupakan dua proses yang saling berkaitan dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Rekrutmen berfungsi menarik kandidat potensial, sedangkan seleksi bertujuan memilih kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2021), kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi sangat dipengaruhi oleh efektivitas sistem rekrutmen dan seleksi yang diterapkan. Organisasi yang mampu melaksanakan rekrutmen dan seleksi secara efektif akan lebih mudah memperoleh tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan mampu memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada Telkom Property Kota Kupang. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggali informasi secara komprehensif mengenai proses, pengalaman, serta kendala yang dihadapi perusahaan dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan.

Penelitian dilaksanakan di Telkom Property Kota Kupang. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Informan terdiri atas pihak-pihak yang terlibat secara langsung dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan, seperti Human Capital Officer, manajer terkait, dan pihak lain yang memiliki pengetahuan mengenai kebijakan serta pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di perusahaan.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam (in-depth interview) dengan informan penelitian dan observasi terhadap pelaksanaan proses rekrutmen serta seleksi karyawan. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui dokumentasi berupa dokumen perusahaan, arsip, laporan, serta berbagai sumber tertulis yang relevan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur agar peneliti dapat menggali informasi secara lebih mendalam mengenai prosedur, kendala, dan upaya perusahaan dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi dan memverifikasi data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara.

Analisis data dilakukan menggunakan metode Thematic Analysis yang dikembangkan oleh Braun dan Clarke (2006). Analisis dilakukan melalui enam tahapan, yaitu: (1) memahami dan membiasakan diri dengan data (data familiarization), (2) menghasilkan kode awal (initial coding), (3) mencari tema (searching for themes), (4) meninjau kembali tema yang terbentuk (reviewing themes), (5) mendefinisikan dan

memberi nama tema (defining and naming themes), serta (6) menyusun laporan penelitian (writing the report). Untuk menjaga keabsahan data, penelitian menerapkan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang diperoleh selama penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Efektivitas Perencanaan Rekrutmen Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Telkom Property Kota Kupang telah menerapkan perencanaan rekrutmen secara sistematis melalui identifikasi kebutuhan tenaga kerja, analisis jabatan, evaluasi sumber daya manusia yang tersedia, serta penyesuaian kebutuhan tenaga kerja dengan tujuan organisasi. Perencanaan tersebut dilakukan sebelum perusahaan membuka proses penerimaan karyawan sehingga kebutuhan tenaga kerja dapat dipetakan secara jelas.

Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan prinsip perencanaan sumber daya manusia yang efektif. Menurut Dessler (2023), perencanaan sumber daya manusia merupakan proses menentukan kebutuhan tenaga kerja organisasi saat ini dan masa depan sehingga organisasi dapat memperoleh jumlah dan kualitas tenaga kerja yang tepat. Pendapat tersebut diperkuat oleh Mathis dan Jackson (2018) yang menyatakan bahwa perencanaan tenaga kerja berfungsi mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia agar organisasi mampu menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat (*the right person in the right place*).

Selain mempertimbangkan kompetensi teknis, Telkom Property Kota Kupang juga mempertimbangkan kesesuaian kandidat dengan budaya organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan pendekatan *person-organization fit* dalam proses rekrutmen. Kristof-Brown (2005) menjelaskan bahwa kesesuaian antara nilai individu dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap keberhasilan adaptasi, kepuasan kerja, serta retensi karyawan. Oleh karena itu, perencanaan rekrutmen yang dilakukan perusahaan tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga pada keberlanjutan hubungan kerja dalam jangka panjang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Widiastuti dan Prasetyo (2018) yang menemukan bahwa perencanaan rekrutmen yang matang berpengaruh terhadap kualitas kandidat yang berhasil direkrut oleh organisasi. Dengan demikian, efektivitas rekrutmen di Telkom Property Kota Kupang tidak terlepas dari proses perencanaan tenaga kerja yang dilakukan secara sistematis dan terarah.

Efektivitas Sumber Rekrutmen yang Digunakan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Telkom Property Kota Kupang menggunakan kombinasi sumber rekrutmen internal dan eksternal. Sumber internal diperoleh melalui rekomendasi karyawan dan pemanfaatan sumber daya yang telah tersedia dalam organisasi, sedangkan sumber eksternal dilakukan melalui media sosial, platform digital, situs pencarian kerja, dan jaringan profesional.

Penggunaan berbagai sumber rekrutmen menunjukkan bahwa perusahaan berupaya memperluas jangkauan pencarian kandidat agar memperoleh pelamar yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan organisasi. Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2021), penggunaan berbagai saluran rekrutmen dapat meningkatkan peluang

organisasi memperoleh kandidat berkualitas karena menjangkau kelompok pencari kerja yang lebih luas dan beragam.

Selain itu, penggunaan media digital dalam proses rekrutmen menunjukkan adanya adaptasi perusahaan terhadap perkembangan teknologi informasi. Armstrong (2020) menyatakan bahwa rekrutmen berbasis digital memberikan keuntungan berupa efisiensi biaya, kecepatan penyebaran informasi, serta kemampuan menjangkau kandidat potensial dalam jumlah yang lebih besar dibandingkan metode konvensional.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa rekomendasi karyawan menjadi salah satu sumber rekrutmen yang cukup efektif. Menurut Dessler (2023), program *employee referral* sering menghasilkan kandidat yang lebih berkualitas karena telah memperoleh informasi mengenai budaya dan tuntutan pekerjaan dari karyawan yang merekomendasikannya. Kondisi tersebut dapat mengurangi risiko ketidaksesuaian antara ekspektasi kandidat dan kebutuhan organisasi.

Efektivitas Proses Seleksi Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Telkom Property Kota Kupang menerapkan proses seleksi yang cukup komprehensif melalui tahapan seleksi administrasi, tes kompetensi, wawancara, psikotes, pemeriksaan kesehatan, hingga masa percobaan kerja.

Pelaksanaan seleksi secara bertahap menunjukkan bahwa perusahaan berupaya meminimalkan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam proses penerimaan karyawan. Menurut Hasibuan (2019), tujuan utama seleksi adalah memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi, keterampilan, dan karakteristik sesuai dengan kebutuhan organisasi. Semakin ketat dan objektif proses seleksi yang dilakukan, semakin besar peluang organisasi memperoleh tenaga kerja yang berkualitas.

Penerapan wawancara berbasis kompetensi yang dilakukan perusahaan juga menunjukkan adanya upaya untuk mengidentifikasi kemampuan aktual kandidat. Spencer dan Spencer (1993) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berhubungan langsung dengan efektivitas kinerja dalam pekerjaan. Oleh karena itu, wawancara berbasis kompetensi dianggap mampu memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kemampuan calon karyawan dibandingkan wawancara konvensional.

Selain itu, perusahaan menerapkan masa percobaan selama tiga bulan sebagai tahap evaluasi akhir. Menurut Robbins dan Judge (2022), masa percobaan merupakan instrumen penting untuk menilai kesesuaian antara kompetensi individu dan tuntutan pekerjaan dalam kondisi kerja yang sebenarnya. Melalui masa percobaan tersebut, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan yang diterima benar-benar mampu memenuhi standar kinerja yang ditetapkan.

Analisis Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi

Berdasarkan hasil penelitian, proses rekrutmen dan seleksi di Telkom Property Kota Kupang dapat dikategorikan efektif karena mampu menghasilkan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, memiliki kemampuan beradaptasi dengan budaya kerja perusahaan, serta menunjukkan tingkat retensi yang relatif baik.

Menurut Armstrong (2020), efektivitas rekrutmen dan seleksi dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu kualitas kandidat yang diterima, kecepatan pemenuhan

kebutuhan tenaga kerja, tingkat keberhasilan karyawan baru dalam menjalankan pekerjaan, dan tingkat retensi karyawan setelah direkrut. Berdasarkan indikator tersebut, proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan Telkom Property Kota Kupang telah memenuhi sebagian besar kriteria efektivitas.

Temuan ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2018) bahwa efektivitas rekrutmen tidak hanya diukur dari jumlah pelamar yang diperoleh, tetapi juga dari kemampuan organisasi memperoleh kandidat yang mampu memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Dengan kata lain, keberhasilan rekrutmen tidak terletak pada banyaknya pelamar yang masuk, melainkan pada kualitas kandidat yang berhasil direkrut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dwitana et al. (2021) yang menemukan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang terstruktur berpengaruh terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Penelitian Hege (2024) juga menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia yang baik akan mendorong peningkatan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

Kendala dan Upaya Perbaikan dalam Rekrutmen dan Seleksi

Meskipun secara umum proses rekrutmen dan seleksi berjalan efektif, penelitian menemukan beberapa kendala, antara lain tingginya jumlah pelamar yang harus diseleksi, variasi kualitas kandidat, serta keterbatasan pelamar yang memenuhi seluruh kriteria perusahaan.

Menurut Noe et al. (2021), salah satu tantangan utama dalam rekrutmen modern adalah meningkatnya jumlah pelamar yang tidak selalu diikuti oleh peningkatan kualitas kandidat. Kondisi tersebut menyebabkan organisasi harus mengalokasikan waktu dan sumber daya yang lebih besar untuk melakukan penyaringan kandidat.

Untuk mengatasi kendala tersebut, Telkom Property Kota Kupang memanfaatkan teknologi digital dan sistem basis data pelamar untuk mempercepat proses penyaringan kandidat. Armstrong (2020) menjelaskan bahwa penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen dapat meningkatkan efisiensi, akurasi, dan kecepatan pengambilan keputusan. Oleh karena itu, pemanfaatan sistem digital yang dilakukan perusahaan merupakan langkah yang tepat untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen dan seleksi pada masa mendatang.

Sintesis Pembahasan

Secara keseluruhan, efektivitas proses rekrutmen dan seleksi di Telkom Property Kota Kupang didukung oleh empat faktor utama, yaitu perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang sistematis, penggunaan sumber rekrutmen yang beragam, penerapan proses seleksi yang komprehensif, serta evaluasi berkelanjutan terhadap kinerja karyawan yang direkrut. Temuan ini memperkuat teori Dessler (2023), Hasibuan (2019), Armstrong (2020), serta Mathis dan Jackson (2018) yang menyatakan bahwa organisasi akan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas apabila proses rekrutmen dan seleksi dilaksanakan secara terencana, objektif, dan berorientasi pada kebutuhan organisasi. Dengan demikian, proses rekrutmen dan seleksi di Telkom Property Kota Kupang tidak hanya berfungsi sebagai kegiatan administratif, tetapi juga sebagai strategi organisasi

dalam memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada Telkom Property Kota Kupang, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan perusahaan telah berjalan secara efektif dan sistematis. Efektivitas tersebut terlihat dari adanya perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang jelas, penggunaan sumber rekrutmen yang beragam, penerapan tahapan seleksi yang terstruktur, serta evaluasi terhadap kinerja karyawan yang direkrut. Proses tersebut memungkinkan perusahaan memperoleh kandidat yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi serta mampu beradaptasi dengan budaya kerja perusahaan.

Penelitian ini juga menemukan beberapa kendala dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi, yaitu tingginya jumlah pelamar yang harus diseleksi, variasi kualitas kandidat yang melamar, serta keterbatasan ketersediaan tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi dan kebutuhan perusahaan. Kendala tersebut menjadi tantangan bagi perusahaan dalam memperoleh sumber daya manusia yang benar-benar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Untuk mengatasi berbagai kendala tersebut, Telkom Property Kota Kupang melakukan berbagai upaya, antara lain memanfaatkan media digital dan platform rekrutmen daring untuk menjangkau kandidat yang lebih luas, memperketat proses seleksi melalui beberapa tahapan evaluasi, serta memanfaatkan sistem pengelolaan data pelamar untuk mendukung proses penyaringan kandidat secara lebih efektif. Upaya-upaya tersebut terbukti membantu perusahaan dalam meningkatkan kualitas proses rekrutmen dan seleksi serta mendukung perolehan sumber daya manusia yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Daftar Pustaka

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Dessler, G. (2023). *Human resource management* (17th ed.). Pearson Education.
- Dwitana, Sulistianingsih, dkk. (2021). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. (Sesuaikan volume, nomor, dan halaman sesuai artikel asli yang Anda gunakan).
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Hege, M. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Ona'Tali, Kecamatan Rote Tengah, Kabupaten Rote Ndao. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(2), 354–366.

- Hege, M. A. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap motivasi pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi NTT. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 46–54.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Kristof-Brown, A. L. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.
- Liem, J. S. D., Jagi, K., Hege, M., Nabu, Y., Luruk, A. D., & Sabuin, J. Y. (2025). The relationship between leadership style and government apparatus performance: An empirical study in the districts of TTS, Malaka, and Kupang City. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi dan Akuntansi)*, 14(4), 1768–1775.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nur Cahaya. (2019). Analisis efektivitas rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Sesuaikan volume, nomor, dan halaman sesuai artikel asli).
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2014). *Human resource management and organizational effectiveness*. South-Western Cengage Learning.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-3). STIE YKPN.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Widiastuti, N., & Prasetyo, D. (2018). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.