

Analysis Of Employee Recruitment And Selection Strategies In Improving The Effectiveness Of Human Resource Management PT. Widya Kreasi Bangsa

Analisis Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Dalam Meningkatkan Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya Manusia PT.Widya Kreasi Bangsa

Budi Nuryadi ¹⁾; Fereshti Nurdiana Dihan ²⁾

^{1,2)}, Universitas Islam Indonesia

Email: ¹⁾ by.deee12345@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [08 September 2025]

Revised [18 Oktober 2025]

Accepted [20 Oktober 2025]

KEYWORDS

Recruitment, Onboarding, Interns, Work Engagement, HR Effectiveness, PT. Widya Kreasi Bangsa.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas strategi rekrutmen dan seleksi yang diterapkan oleh PT. Widya Kreasi Bangsa dalam meningkatkan kualitas dan keterlibatan intern di lingkungan kerja digital. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan analisis naratif berdasarkan data wawancara mendalam dengan beberapa pihak terkait di divisi Human Capital serta dokumentasi proses rekrutmen dan onboarding yang dilaksanakan selama periode magang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen berbasis kompetensi yang dikombinasikan dengan proses onboarding terstruktur mampu meningkatkan pemahaman intern terhadap budaya kerja perusahaan serta mempercepat proses adaptasi di lingkungan kerja digital. Selain itu, pendekatan ini juga berdampak pada peningkatan produktivitas intern dalam menjalankan tugas harian, khususnya pada divisi-divisi yang berkaitan dengan pengembangan produk, edukasi, dan teknologi. Namun demikian, penelitian juga mengidentifikasi beberapa tantangan, seperti belum meratanya pemahaman intern terhadap peran dan tanggung jawab yang diberikan serta keterbatasan dalam monitoring kinerja secara real time. Temuan penelitian ini memberikan rekomendasi kepada perusahaan untuk mengembangkan sistem evaluasi berbasis data dan memperkuat program pelatihan awal guna meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM, khususnya bagi intern dan karyawan baru.

ABSTRACT

This study aims to determine the effectiveness of the recruitment and selection strategies implemented by PT. Widya Kreasi Bangsa in improving the quality and engagement of interns in a digital workplace. The research method used was a qualitative approach with narrative analysis based on data from in-depth interviews with several relevant parties in the Human Capital division and documentation of the recruitment and onboarding processes conducted during the internship period. The results indicate that a competency-based recruitment strategy combined with a structured onboarding process can improve interns' understanding of the company's work culture and accelerate the adaptation process to a digital workplace. Furthermore, this approach also resulted in increased intern productivity in carrying out daily tasks, particularly in divisions related to product development, education, and technology. However, the study also identified several challenges, such as uneven understanding of assigned roles and responsibilities among interns and limitations in real-time performance monitoring. The findings of this study provide recommendations for the company to develop a data-driven evaluation system and strengthen initial training programs to improve the effectiveness of HR management, particularly for interns and new employees.

PENDAHULUAN

Perkembangan era digital mendorong pesatnya transformasi di sektor Teknologi Pendidikan (Educational Technology atau EduTech) yang semakin gencar menghadirkan inovasi dalam metode pembelajaran. EduTech tidak hanya berfokus pada sistem pendidikan formal, tetapi juga berperan penting dalam mendukung pengembangan keterampilan individu di dunia kerja profesional. Frankiewicz et al., (2020), menegaskan bahwa EduTech memberikan kontribusi besar dalam menciptakan pendekatan pembelajaran yang membangun budaya belajar berkelanjutan serta selaras dengan tuntutan industri modern yang dinamis. Selain itu, digitalisasi pendidikan juga menciptakan peluang baru dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Pemanfaatan platform daring serta integrasi teknologi kecerdasan buatan (AI) memungkinkan proses pembelajaran, pengembangan keterampilan, dan pengambilan keputusan berbasis data dilakukan lebih efisien. Herlissha et al., (2024) menjelaskan bahwa penerapan big data, analitik, dan otomatisasi berperan memperkuat efektivitas manajemen SDM, mempercepat proses pembelajaran, serta meningkatkan akurasi dalam pengambilan keputusan strategis. Sejalan dengan hal tersebut Asari et al., (2023), menekankan bahwa digitalisasi di sektor EduTech merupakan fondasi utama dalam membangun sistem pendidikan dan manajemen SDM yang tangguh, adaptif, serta berkesinambungan. Meningkatnya peran teknologi juga menjadikan EduTech sebagai pilar

penting dalam proses transformasi digital organisasi. Kehadiran inovasi ini berhasil mentransformasi metode pembelajaran ke arah yang lebih fleksibel, interaktif, dan berbasis teknologi. Namun, pertumbuhan tersebut diikuti pula oleh tantangan, seperti kesenjangan kualitas, keterbatasan pemerataan akses, serta relevansi antara pembelajaran dan kebutuhan pasar kerja. Laporan (HolonIQ, 2023) bahkan memperkirakan bahwa nilai pasar global EduTech akan melampaui USD 400 miliar pada tahun 2025, didorong oleh meningkatnya permintaan akan pelatihan teknologi. Meski demikian, pertumbuhan ini memerlukan evaluasi komprehensif untuk memastikan bahwa implementasi teknologi benar-benar mendukung pengembangan SDM yang adaptif dan inovatif. Adopsi EduTech hanya dapat optimal apabila organisasi memiliki kesiapan budaya kerja digital serta strategi peningkatan kompetensi karyawan (Al-Fraihat et al., 2020). Meskipun PT Widya Kreasi Bangsa telah mengembangkan beragam inovasi di bidang pendidikan berbasis teknologi, perusahaan masih menghadapi sejumlah tantangan dalam aspek manajemen SDM, khususnya pada proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja. Data internal dari tim Human Capital menunjukkan adanya ketidaksesuaian yang cukup signifikan antara kualifikasi kandidat dengan kebutuhan jabatan, terutama pada posisi teknis level C dan peran manajerial. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan kompetensi yang berdampak pada efektivitas pemenuhan kebutuhan perusahaan.

Selain itu, proses rekrutmen rata-rata berlangsung selama 3–4 minggu, lebih lama dari standar ideal perusahaan yang menargetkan penyelesaian dalam 1–2 minggu. Keterlambatan ini menimbulkan hambatan dalam pemenuhan kebutuhan tim secara tepat waktu serta berpotensi mengganggu produktivitas divisi terkait. Tidak jarang pula ditemukan kasus kandidat yang telah dinyatakan lolos seleksi memilih mengundurkan diri sebelum tahap onboarding dimulai. Permasalahan tersebut sebagian besar disebabkan minimnya informasi yang disampaikan kepada kandidat selama proses wawancara, terutama terkait ekspektasi pekerjaan dan budaya organisasi. Akibatnya, terjadi ketidaksesuaian harapan antara perusahaan dan calon karyawan. Rekrutmen yang tidak optimal berisiko menimbulkan dampak lanjutan, seperti meningkatnya tingkat turnover, bertambahnya beban kerja tim, keterlambatan pengembangan produk, hingga menurunnya produktivitas perusahaan. Selain itu, pelatihan pasca rekrutmen yang diberikan juga belum sepenuhnya berbasis pada analisis kebutuhan nyata, sehingga belum mampu menjembatani kesenjangan kompetensi secara efektif (Bilan et al., 2020). Kondisi ini mempertegas pentingnya perbaikan mendasar dalam strategi rekrutmen dan seleksi berbasis kebutuhan organisasi agar akuisisi talenta lebih tepat sasaran dan mampu mendukung keberlanjutan bisnis. Rekrutmen memegang peranan vital dalam manajemen SDM karena merupakan pintu awal untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dalam menunjang tujuan perusahaan (Hamza et al., 2021). Studi ini berfokus pada PT Widya Kreasi Bangsa sebagai perusahaan rintisan (start-up) di bidang EduTech, guna mengkaji bagaimana optimalisasi proses rekrutmen dan seleksi dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM.

Rekrutmen tidak hanya sebatas pencarian kandidat dengan kompetensi teknis, tetapi juga merupakan bagian dari strategi talent acquisition yang mempertimbangkan kesesuaian nilai personal dan potensi jangka panjang kandidat dengan budaya perusahaan (Lievens & Highhouse, 2020). Dengan menerapkan pendekatan yang sistematis dan terstruktur, perusahaan dapat meningkatkan kualitas SDM sekaligus mendukung keberlanjutan strategi bisnis (Lakshmi Bala, 2024). Penelitian ini memiliki relevansi yang kuat dalam bidang manajemen, khususnya kajian manajemen SDM. Fokus utamanya adalah menekankan bagaimana rekrutmen dan seleksi berkontribusi terhadap peningkatan kualitas serta kapabilitas tenaga kerja. Proses rekrutmen yang baik tidak hanya akan meningkatkan kualitas individu dalam organisasi, tetapi juga memperkuat daya saing perusahaan di industri yang kompetitif (Musaba et al., 2024). Dengan demikian, praktik rekrutmen yang efektif diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh wawasan baru mengenai strategi pengelolaan SDM yang lebih sistematis dan berbasis data, sehingga mampu mendukung perbaikan dalam rekrutmen, pelatihan, serta keterlibatan karyawan di PT Widya Kreasi Bangsa. Temuan penelitian ini juga diharapkan memberi kontribusi signifikan bagi peningkatan daya saing perusahaan di tengah perkembangan industri EduTech yang semakin kompetitif.

LANDASAN TEORI

Konsep Educational Technology (Ed-tech) Industry.

Perkembangan teknologi digital telah memberikan transformasi besar dalam sektor pendidikan global, yang melahirkan industri *Educational Technology (EduTech)*. *EdTech* mengacu pada penggunaan teknologi digital untuk mendukung proses belajar-mengajar secara lebih efisien, fleksibel, dan terpersonalisasi (Selwyn et al., 2019). Sektor *EduTech* sendiri bukanlah sekadar alat bantu, tetapi telah berkembang menjadi ekosistem digital yang menyatukan peserta didik, pendidik, konten pembelajaran, serta teknologi berbasis data (Vuță et al., 2020). Contoh implementasi nyata dari penerapan sektor



EduTech meliputi *Learning Management System (LMS)*, *mobile learning*, dan video edukatif berbasis virtual. Efektivitas *EduTech* dipengaruhi oleh tiga aspek utama. Pertama, kesiapan institusi pendidikan dalam mengadopsi teknologi menjadi faktor krusial (Zhai *et al.*, 2021). Kedua penggunaan media interaktif terbukti meningkatkan partisipasi dan hasil belajar siswa (Bond *et al.*, 2020). Ketiga *data-driven education* melalui *learning analytics* memungkinkan strategi pengajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan individu peserta didik, yang dikenal sebagai *technological empowerment* (Granić *et al.*, 2022). Selain itu, inovasi seperti *gamifikasi*, *Augmented Reality (AR)*, *Virtual Reality (VR)*, dan *cloud computing* memperluas cakupan pembelajaran baik secara *sinkron* maupun *asinkron* (Romero *et al.*, 2022). Hal ini mendukung prinsip *lifelong learning* yang esensial dalam era kerja yang terus berubah. Pada tingkat kelembagaan, *EdTech* mendorong pembaruan kurikulum, metode pengajaran, serta sistem evaluasi, termasuk model *blended learning*, *flipped classroom*, dan pembelajaran kolaboratif berbasis proyek (Msafiri *et al.*, 2023).

Karakteristik Perusahaan *Edutech*

Perusahaan yang bergerak di sektor *Educational Technology (Edutech)* memiliki peran yang sangat vital dalam meningkatkan kualitas dan aksesibilitas pendidikan, khususnya pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Melalui pemanfaatan teknologi digital seperti *gamifikasi*, *augmented reality*, serta sistem berbasis *learning analytics*, perusahaan *Edutech* mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih interaktif, adaptif, dan efektif. Pendekatan teknologi ini tidak hanya memberikan kemudahan akses terhadap materi pembelajaran secara daring, tetapi juga memperkaya pengalaman belajar peserta didik melalui strategi yang menarik dan sesuai dengan karakteristik perkembangan mereka. Seperti yang dijelaskan oleh Msafiri *et al.*, (2023), penggunaan teknologi dalam pendidikan memungkinkan proses pembelajaran yang lebih terpersonalisasi dan mendorong peningkatan partisipasi siswa secara signifikan. Salah satu implementasi nyata dari transformasi digital dalam dunia pendidikan terlihat pada penerapan unsur *gamifikasi*, *augmented reality*, serta sistem pembelajaran berbasis data. Teknologi-teknologi tersebut berperan penting dalam menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, relevan, dan mampu disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing siswa, sehingga berdampak positif terhadap efektivitas pembelajaran (Sarah Victoria *et al.*, 2023).

Karakteristik utama perusahaan *Edutech* terletak pada fokusnya dalam menjawab tantangan nyata di dunia pendidikan. Permasalahan seperti kesenjangan akses di daerah terpencil, keterbatasan metode pembelajaran konvensional, serta kebutuhan pendekatan belajar yang lebih personal telah mendorong lahirnya berbagai solusi digital. Inovasi-inovasi ini memungkinkan siswa untuk belajar secara mandiri, fleksibel, dan sesuai dengan kecepatan belajar masing-masing individu (Dewi *et al.*, 2024). Untuk mendukung pengembangan solusi tersebut, perusahaan *Edutech* umumnya membentuk tim lintas disiplin yang terdiri dari pengembang teknologi, tenaga pendidik, psikolog pendidikan, ahli pemasaran digital, hingga profesional di bidang kemitraan dan komunitas. Kolaborasi ini menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan mendorong pertukaran ide yang beragam. Selain itu, teknologi *cloud computing* juga menjadi salah satu keunggulan utama yang mendukung sistem pembelajaran digital agar mampu menjangkau lebih banyak pengguna tanpa batas geografis, dengan tetap menjaga stabilitas performa sistem. Teknologi ini memungkinkan distribusi konten pendidikan secara efisien, bahkan ke wilayah yang sebelumnya sulit dijangkau (Scanlon *et al.*, 2018). Lebih dari sekadar efisiensi teknologi, banyak perusahaan *Edutech* juga menunjukkan komitmen terhadap inklusi sosial. Hal ini tercermin dalam adopsi model *social enterprise*, di mana mereka menyediakan layanan gratis atau bersubsidi bagi pelajar dari kelompok kurang mampu dan wilayah 3T. Pendekatan ini menegaskan bahwa keberhasilan teknologi pendidikan juga sangat bergantung pada kesadaran terhadap kesenjangan digital dan perlunya kebijakan yang inklusif (Umaemah *et al.*, 2024). Dengan menggabungkan inovasi teknologi dan tanggung jawab sosial, perusahaan *Edutech* tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga berperan sebagai agen perubahan yang memperluas akses dan meningkatkan kualitas pendidikan secara merata. Melalui pendekatan yang kolaboratif, solutif, dan berorientasi jangka panjang, perusahaan *Edutech* kini menjadi elemen penting dalam membentuk sistem pendidikan yang lebih terbuka, adaptif, dan berkelanjutan.

Tantangan dan Peluang SDM dalam Industri *Edutech*

Industri teknologi pendidikan (*Edutech*) merupakan salah satu sektor dengan pertumbuhan tercepat, seiring meningkatnya permintaan terhadap sistem pembelajaran yang fleksibel, mudah diakses, dan mampu menyesuaikan diri dengan beragam karakteristik peserta didik. Transformasi ini tidak hanya memengaruhi cara penyampaian pendidikan, tetapi juga menciptakan kebutuhan baru akan tenaga kerja yang mampu menghadapi tantangan dalam ekosistem digital yang semakin kompleks (Suharyanto *et al.*, 2022). Dalam konteks ini, peran manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat krusial, baik dalam pengembangan teknologi *platform*, produksi konten edukatif, maupun pengelolaan operasional

pembelajaran daring. Peluang karir di industri ini terbuka luas, terutama bagi individu yang memiliki keahlian di bidang teknologi informasi, desain pembelajaran digital, *data science*, manajemen produk, pemasaran digital, hingga psikologi pendidikan. Posisi seperti *full-stack developer*, *learning experience designer*, *data analyst*, *education consultant*, dan *content creator* menjadi sangat diminati oleh berbagai perusahaan *Edutech*. Namun demikian, ketersediaan talenta yang sesuai masih menjadi tantangan besar. Perusahaan kerap menghadapi kesulitan dalam menemukan kandidat yang tidak hanya menguasai aspek teknis, tetapi juga memiliki pemahaman terhadap konteks pendidikan serta literasi digital yang memadai. Selain itu, kemampuan untuk bekerja secara fleksibel dan kolaboratif di lingkungan kerja digital, khususnya dalam skema kerja jarak jauh atau *hybrid*, menjadi tuntutan tersendiri. Tantangan seperti manajemen proyek, koordinasi lintas tim dan lokasi, serta menjaga produktivitas dalam ruang kerja virtual, membutuhkan strategi pengelolaan SDM yang adaptif dan inovatif (Goger *et al.*, 2023).

Di Indonesia, pengelolaan SDM dalam sektor *Edutech* juga dihadapkan pada permasalahan ketimpangan akses digital antara wilayah perkotaan dan daerah 3T (tertinggal, terdepan, dan terluar). Perbedaan dalam hal infrastruktur serta keterampilan penggunaan teknologi menjadi penyebab utama dari kesenjangan pendidikan digital. Menurut Judijanto *et al.* (2024) menegaskan bahwa keterbatasan akses terhadap perangkat digital dan rendahnya literasi teknologi memperburuk ketimpangan sosial dan kualitas hidup, yang pada akhirnya menghambat pemerataan kesempatan pendidikan dan pelatihan. Selain itu, tantangan lain yang mencuat adalah ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan pendidikan tinggi dengan kebutuhan industri. Selain itu, (Gayatri *et al.*, 2023) menyatakan bahwa Indonesia masih mengalami defisit tenaga digital yang kompeten, terutama di sektor berbasis teknologi seperti *Edutech*. Banyak lulusan belum memiliki sertifikasi atau pengalaman kerja yang sesuai dengan standar industri seperti Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya efektivitas proses rekrutmen. Kendati demikian, berbagai tantangan tersebut juga membawa peluang besar. Meningkatnya penetrasi internet dan penggunaan teknologi digital memberikan ruang bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif. Banyak perusahaan *Edutech* mulai fokus pada pengembangan talenta melalui pelatihan internal, penyelenggaraan bootcamp, serta kemitraan strategis dengan lembaga pendidikan guna mencetak SDM yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Adiazmil *et al.* (2024) Keberadaan *platform* pembelajaran daring seperti Coursera, edX, dan Ruangguru juga turut berperan dalam meningkatkan kompetensi individu secara mandiri dan fleksibel. Dalam ekosistem digital yang dinamis, peran SDM tidak lagi terbatas pada fungsi administratif, melainkan dituntut untuk memahami tren teknologi, merespons kebutuhan pasar, dan berkontribusi dalam menciptakan solusi pembelajaran yang inovatif. Oleh karena itu, strategi pengelolaan SDM yang efektif perlu didasarkan pada pendekatan berbasis kompetensi, pengembangan karier berkelanjutan, serta pembentukan budaya kerja yang mendukung kreativitas dan kolaborasi (Priyana *et al.*, 2025).

Pengertian Human Capital

Dalam perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini, istilah *human capital* tidak lagi hanya merujuk pada keterampilan teknis atau pengetahuan yang dimiliki oleh individu. Istilah ini telah berkembang menjadi aset strategis yang memiliki peran penting dalam mendorong keunggulan bersaing dan keberlanjutan organisasi. Hal ini sesuai dengan pandangan dalam teori *Resource-Based View* (RBV), yang menyatakan bahwa kemampuan, pengalaman, proses kerja, dan karakteristik manusia yang unik merupakan sumber daya berharga yang sulit ditiru dan dapat menjadi pembeda utama dalam kinerja organisasi (Faugoo *et al.*, 2024). Laporan yang dirilis oleh OECD juga mendukung pandangan tersebut dengan menjelaskan bahwa *human capital* mencakup seperangkat keterampilan, pengetahuan, serta atribut pribadi yang bisa digunakan untuk menciptakan nilai ekonomi yang berkelanjutan. Selain itu, laporan tersebut menyoroti bahwa produktivitas yang melambat di sejumlah negara dan sektor disebabkan oleh belum maksimalnya pemanfaatan potensi sumber daya manusia. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi, peningkatan kesehatan mental, dan penerapan prinsip pembelajaran sepanjang hayat menjadi bagian penting dalam strategi pengelolaan SDM (Andrews *et al.*, 2024). Selain itu, menurut Girsang *et al.*, (2023) melalui penelitiannya juga mengungkapkan bahwa sebagian besar nilai *human capital* tidak diperoleh dari pendidikan formal, tetapi dari pengalaman kerja sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi perlu menciptakan sistem kerja yang tidak hanya bersifat rutin, tetapi juga mampu memberikan tantangan dan peluang untuk pengembangan diri secara berkelanjutan. Organisasi yang mampu membangun lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong perubahan positif akan lebih efektif dalam mengembangkan potensi karyawannya, dibandingkan dengan organisasi yang hanya fokus pada pelatihan konvensional. Di sisi lain, tantangan dunia kerja yang semakin kompleks dan perubahan lingkungan bisnis yang cepat menuntut karakteristik *human capital* yang lebih luas. Karyawan kini tidak cukup hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga harus mampu belajar



secara mandiri, berpikir kritis, menyelesaikan masalah dengan cara yang kreatif, dan beradaptasi dengan cepat.

Menurut (Azeez Jason *et al.*, 2024) menyampaikan bahwa fungsi SDM telah berubah menjadi mitra strategis dalam organisasi, di mana kemampuan beradaptasi dan kepemimpinan yang fleksibel menjadi bagian penting dalam praktik manajemen SDM masa kini. Karena itu, pengelolaan SDM tidak hanya fokus pada pelatihan formal, tetapi juga pada penciptaan budaya kerja yang mendorong keterlibatan dan inovasi. Studi oleh (Alolayyan *et al.*, 2021) juga menegaskan bahwa penerapan *Strategic Human Resource Management* (SHRM) secara terintegrasi mampu meningkatkan pengembangan *human capital*, terutama jika dibarengi dengan peningkatan komitmen karyawan. Ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM perlu dilakukan secara menyeluruh dan terarah. Pengembangan *human capital* bukan hanya soal rekrutmen atau pelatihan, tetapi juga menyangkut desain sistem kerja yang adaptif, kepemimpinan yang inspiratif, serta budaya kerja yang positif dan mendukung perkembangan individu. Berdasarkan berbagai kajian mengenai *Strategic HRM* dan ketahanan organisasi (*organizational resilience*), strategi yang menggabungkan kelincuhan talenta (*talent agility*), pola kerja fleksibel, dan keterlibatan aktif karyawan terbukti mampu memperkuat daya tahan organisasi dalam menghadapi berbagai bentuk perubahan dan tantangan (Fitrah Sari *et al.*, 2025).

Rekrutmen dan Seleksi dalam Bidang SDM

Rekrutmen dan seleksi merupakan dua komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berperan besar dalam menentukan kualitas awal tenaga kerja di suatu organisasi. Proses rekrutmen umumnya dilakukan untuk menarik kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik dari aspek kompetensi teknis maupun kesesuaian budaya kerja. Sementara itu, seleksi berfokus pada proses penyaringan dan evaluasi guna menemukan individu yang paling tepat untuk menempati posisi tertentu.

Dalam praktiknya, rekrutmen dan seleksi kini tidak lagi dipandang sekadar sebagai proses administratif, melainkan telah menjadi bagian dari strategi organisasi dalam membangun keunggulan kompetitif jangka panjang. Menurut Gill *et al.*, (2021) menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki peran krusial dalam keberhasilan penempatan serta retensi karyawan. Mereka menekankan pentingnya pendekatan yang sistematis dan objektif agar kualitas SDM yang diperoleh benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sejalan dengan hal itu, Aldhuhoori *et al.*, (2022) yang menyoroti pentingnya penerapan pendekatan berbasis kompetensi serta pemanfaatan berbagai saluran rekrutmen, baik internal maupun eksternal. Penelitian mereka menunjukkan bahwa perusahaan yang mengadopsi praktik rekrutmen modern cenderung mengalami peningkatan stabilitas organisasi dan produktivitas kerja. Temuan tersebut diperkuat oleh studi Girsang *et al.*, (2023), yang menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang dijalankan secara sistematis dan berbasis data berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Semakin akurat proses identifikasi dan penyaringan kandidat dilakukan, semakin besar peluang organisasi mendapatkan SDM yang unggul dan selaras dengan arah strategis perusahaan.

Dalam konteks industri berbasis teknologi seperti PT Widya Kreasi Bangsa yang bergerak di sektor *Edutech*, tantangan rekrutmen dan seleksi menjadi semakin kompleks. Tidak cukup hanya menilai kemampuan teknis pelamar, perusahaan juga perlu mempertimbangkan kecocokan budaya (*cultural fit*), kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi, serta potensi pembelajaran berkelanjutan dalam lingkungan kerja yang dinamis. Folger *et al.*, (2022) mengungkapkan bahwa penggunaan seleksi digital berbasis algoritma dan analitik data dapat meningkatkan efisiensi proses sekaligus memperkuat citra positif perusahaan di mata kandidat. Namun, efektivitas pendekatan berbasis teknologi ini tetap harus diimbangi dengan prinsip keadilan, transparansi, dan akuntabilitas agar tidak mengurangi kepercayaan pelamar terhadap proses seleksi. Selanjutnya, studi oleh Adeyinka Oyadiran *et al.*, (2023) menyoroti bagaimana teknologi digital seperti *Applicant Tracking System* (ATS), wawancara berbasis AI, dan tes psikometrik daring telah membantu menyaring kandidat secara lebih objektif dan konsisten. Pendekatan ini tidak hanya mempercepat proses seleksi, tetapi juga mengurangi risiko bias yang sering muncul dalam penilaian konvensional.

Kendati demikian, mereka menegaskan bahwa peran manusia tetap esensial, terutama dalam tahap akhir seleksi untuk memahami karakter, motivasi, serta keselarasan visi pribadi kandidat dengan arah pengembangan organisasi. Di tengah transformasi digital dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk menyeimbangkan antara pemanfaatan teknologi dan pendekatan humanistik dalam proses rekrutmen. Hal ini mencakup penyusunan deskripsi pekerjaan yang jelas, strategi employer branding yang efektif, hingga proses *onboarding* yang mendukung adaptasi dan keterlibatan karyawan baru secara optimal. Organisasi yang mampu merancang proses rekrutmen secara holistik dan berorientasi ke depan akan memiliki keunggulan dalam menjaring serta mempertahankan talenta terbaik.

Oleh karena itu, rekrutmen dan seleksi bukan lagi sekadar mekanisme pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi merupakan investasi jangka panjang dalam membangun fondasi organisasi yang tangguh, adaptif, dan kompetitif di era digital (Buitek *et al.*, 2025).

Tujuan dan Fungsi Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen dan seleksi merupakan dua tahapan penting dalam manajemen sumber daya manusia yang secara langsung memengaruhi kualitas awal individu yang direkrut ke dalam organisasi. Tujuan utamanya bukan sekadar menemukan kandidat yang memiliki keterampilan teknis, tetapi juga mereka yang memiliki keselarasan nilai, pola pikir, dan budaya kerja yang sesuai dengan arah dan visi perusahaan. Dalam konteks persaingan bisnis yang terus berkembang, proses rekrutmen dan seleksi yang dirancang secara tepat akan menjadi fondasi utama bagi organisasi dalam membangun tim kerja yang tangguh, adaptif, dan kompetitif. Kisang *et al.*, (2022) menekankan bahwa pemanfaatan teknologi digital dan pendekatan berbasis data dalam proses ini berkontribusi positif terhadap peningkatan kualitas SDM dan kinerja organisasi dalam jangka panjang. Rekrutmen berperan sebagai gerbang awal dalam menarik talenta. Kegiatan ini tidak hanya sebatas menyebarkan informasi lowongan, tetapi juga mencakup strategi employer branding, pemanfaatan media sosial, serta keterlibatan aktif dalam komunitas profesional maupun akademik Tikson *et al.*, (2018).

Upaya tersebut bertujuan untuk meningkatkan daya tarik organisasi di mata kandidat potensial. Sementara itu, proses seleksi bertujuan untuk menyaring dan mengevaluasi kandidat secara sistematis dan objektif. Pendekatan seperti wawancara berbasis kompetensi dan asesmen psikometrik banyak digunakan untuk memastikan kesesuaian antara karakteristik individu dengan kebutuhan organisasi (Sirojuddin *et al.*, 2022). menyatakan bahwa kombinasi strategi rekrutmen digital dengan proses seleksi yang transparan akan meningkatkan efektivitas proses perekrutan, mengurangi risiko bias, serta menghasilkan keputusan yang lebih akurat. Penelitian oleh Adeyinka Oyadiran *et al.*, (2023), juga menunjukkan bahwa kualitas proses rekrutmen dan seleksi sangat memengaruhi kinerja organisasi. Mereka menekankan pentingnya penyusunan kriteria seleksi yang terukur serta penggunaan metode evaluasi yang relevan agar tercipta keselarasan antara individu dan lingkungan kerja. Hal ini berdampak pada meningkatnya produktivitas serta bertambahnya retensi karyawan dalam jangka panjang. Selaras dengan hal itu, Buitek *et al.*, (2025) menjelaskan bahwa penerapan teknologi dalam proses rekrutmen modern dapat memperluas jangkauan pencarian talenta sekaligus menciptakan pengalaman seleksi yang lebih profesional dan transparan. Pendekatan ini sangat relevan diterapkan di perusahaan teknologi pendidikan seperti PT Widya Kreasi Bangsa, di mana kebutuhan akan talenta yang menguasai teknologi, memahami metode pembelajaran digital, serta mampu bekerja dalam lingkungan yang agile dan kolaboratif terus meningkat. Oleh karena itu, proses rekrutmen sebaiknya tidak hanya berfokus pada pencarian keterampilan teknis, melainkan juga memperhatikan fleksibilitas, semangat inovasi, dan kecocokan budaya. Menurut (Gilch *et al.*, 2021) menyatakan bahwa penggunaan *design thinking* dalam perekrutan serta pemanfaatan alat digital seperti gamifikasi dan asesmen daring terbukti memperbaiki kualitas hasil rekrutmen dan mempercepat prosesnya. Mereka juga menekankan bahwa peran rekrutmen telah berkembang menjadi fungsi strategis yang menjembatani dinamika eksternal dan internal organisasi, terutama dalam konteks transformasi digital. Oleh karena itu, penerapan strategi rekrutmen dan seleksi yang modern serta terintegrasi menjadi semakin penting bagi perusahaan dalam upaya menjangkau talenta terbaik. Pendekatan ini juga turut mendukung penguatan citra perusahaan sebagai tempat kerja yang menarik, menciptakan pengalaman positif bagi kandidat, serta membantu menekan tingkat turnover secara signifikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif naratif. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggambarkan secara mendalam fenomena yang terjadi di lapangan, khususnya terkait proses dan tantangan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT Widya Kreasi Bangsa. Pendekatan kualitatif juga memungkinkan pemahaman kontekstual terhadap proses rekrutmen yang sedang berjalan. Menurut Cooke *et al.*, (2020), pendekatan kualitatif dalam manajemen sumber daya manusia memberikan wawasan yang kaya tentang dinamika organisasi dan praktik *Human Resources* yang kompleks, terutama dalam konteks perubahan dan tantangan yang dihadapi perusahaan modern. Dalam konteks ini, peneliti mengumpulkan data melalui observasi langsung atas kegiatan rekrutmen dan seleksi, analisis dokumen internal perusahaan, serta wawancara informal dengan personel *Human Capital* dan pihak-pihak yang memiliki relevansi. Pendekatan ini mendukung peneliti dalam menyajikan gambaran menyeluruh mengenai pelaksanaan strategi rekrutmen dan seleksi di



perusahaan berbasis teknologi pendidikan tersebut, serta mengenali elemen-elemen yang memengaruhi tingkat keberhasilannya.

Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah **organisasi PT. Widya Kreasi Bangsa**, dengan fokus pada Departemen *Human Resources* sebagai unit yang dipilih untuk dianalisis. Pemilihan Departemen *Human Resources* didasarkan pada perannya yang sentral dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Departemen ini memiliki tanggung jawab utama dalam perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pelaksanaan rekrutmen, seleksi kandidat, serta pengelolaan administrasi ketenagakerjaan. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara mendalam dengan beberapa pihak yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen dan seleksi di PT Widya Kreasi Bangsa. Informan yang diwawancarai mencakup staf dan manajer dari Departemen *Human Resources* yang memiliki pemahaman menyeluruh mengenai strategi, tantangan, dan praktik yang diterapkan dalam proses tersebut. Dengan menjadikan organisasi sebagai unit analisis dan Departemen *Human Resources* sebagai fokus kajian, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif terkait efektivitas proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan di perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan proses tersebut, serta merumuskan rekomendasi strategis yang relevan dan aplikatif dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan berbasis EduTech seperti PT Widya Kreasi Bangsa.

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis temuan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis naratif. Teknik ini dipilih karena mampu menggambarkan secara mendalam alur kejadian, pengalaman, serta praktik yang terjadi dalam proses rekrutmen dan seleksi di PT Widya Kreasi Bangsa. Analisis naratif merupakan pendekatan dalam penelitian kualitatif yang berfokus pada cerita atau pengalaman yang disampaikan oleh informan, yang membantu peneliti memahami makna dari peristiwa yang dialami serta bagaimana individu maupun organisasi menafsirkan peristiwa tersebut dalam konteks tertentu. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi internal perusahaan, kemudian disusun dalam bentuk narasi yang utuh untuk menggambarkan keseluruhan proses rekrutmen dan seleksi, tantangan yang dihadapi, serta praktik-praktik yang dinilai efektif maupun yang masih perlu perbaikan. Dengan menyajikan hasil temuan dalam bentuk narasi, peneliti dapat menangkap dinamika serta nuansa yang tidak dapat direpresentasikan secara numerik. Proses ini juga memberikan pemahaman kontekstual dan interpretatif terhadap fenomena yang terjadi di lapangan, sehingga memungkinkan pembacaan yang lebih mendalam terhadap praktik manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Hasil dari analisis naratif ini menjadi dasar dalam merumuskan rekomendasi strategis yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas strategi rekrutmen dan seleksi karyawan, agar lebih selaras dengan kebutuhan organisasi serta mendukung pencapaian tujuan jangka panjang PT Widya Kreasi Bangsa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Data hasil wawancara dianalisis melalui proses pengkodean di mana transkrip dibaca secara mendalam untuk mengidentifikasi tema-tema yang relevan dengan dua pertanyaan penelitian, yaitu:

1. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang saat ini diterapkan oleh PT Widya Kreasi Bangsa serta kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya?
2. Bagaimana pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di PT Widya Kreasi Bangsa?

Hasil pengolahan data menunjukkan empat tema utama yaitu: tantangan dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi, strategi dan metode yang digunakan dalam proses rekrutmen dan seleksi, dampak proses rekrutmen terhadap efektivitas pengelolaan SDM, serta saran dan pengembangan strategi ke depan.

Tantangan dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi

Keterbatasan talent pool dan akses kanal rekrutmen tertentu "Kesulitan bukan dari SDM internal, tapi dari talent pool yang tersedia... ada posisi tertentu yang susah dicari kandidatnya." (Icha) Kesenjangan kompetensi kandidat dengan kebutuhan lapangan. "Ada gap antara kemampuan kandidat

dan ekspektasi kerja... tapi kami sadar itu risiko yang harus diambil." (Icha). "Kalau ada gap, biasanya kami bimbing dulu... atau diskusi dengan user apakah siap membina." (Adit)

Ketidaksesuaian budaya kerja dan karakter kandidat. "Ketika seseorang tidak *fit in*, bukan berarti dia buruk, tapi bisa merusak dinamika tim." (Icha). "Kami pernah rekrut kandidat yang secara skill bagus, tapi secara budaya nggak cocok, dan itu jadi masalah." (Adit). Keterbatasan waktu dan sumber daya internal "Mas Arif dan Mas Adit itu yang tangani semuanya. Jadi kalau *workload* tinggi, proses bisa melambat." (Icha).

Strategi dan metode yang digunakan dalam proses rekrutmen dan seleksi

Beragam kanal *sourcing* untuk menjangkau kandidat potensial "Kita manfaatkan *job portal* seperti *LinkedIn*, *Glints*, dan *KitaLulus*... juga sosial media seperti *Instagram*." (Arif). "Referral juga jadi alternatif penting, terutama untuk posisi sulit." (Icha). "Mas Arif juga aktif *talent hunting* langsung di *LinkedIn*." (Adit)

Alur seleksi sistematis sesuai jenis posisi. "Proses rekrutmen dimulai dari *manpower planning*, kemudian ke *screening*, *interview HR*, tes psikologis, dan *interview user*." (Icha). "Kalau magang biasanya lebih sederhana, tapi tetap melalui tahap seleksi." (Arif). Evaluasi kandidat berbasis *skill*, *attitude*, dan *cultural fit*. "Kami nilai dari CV, *LinkedIn*, dan hasil wawancara, lalu pastikan sesuai secara budaya." (Adit). "*Attitude* adalah yang utama, harus sesuai nilai RISE perusahaan." (Icha). Penerapan metrik untuk evaluasi proses rekrutmen. "Kita pakai *time to hire* sebagai indikator utama. Saat ini rata-rata di angka 22 hari." (Icha). "Data ini penting untuk tahu apakah strategi *sourcing* kita efektif atau tidak." (Arif).

Dampak proses rekrutmen terhadap efektivitas pengelolaan SDM

Efisiensi operasional meningkat melalui proses rekrutmen yang cepat dan tepat "*Time to hire* itu penting banget, karena kalau terlalu lama, bisa mengganggu operasional." (Icha). "Proses yang cepat dan tepat bantu tim kerja lebih stabil." (Adit). *Onboarding* yang efektif mempercepat adaptasi SDM baru "Kami bagi *onboarding* jadi dua: *HR* dan *user*. Keduanya penting supaya adaptasi cepat." (Icha).

"Dalam dua minggu kalau bisa langsung nyambung sama ritme kerja, artinya proses kita berhasil." (Icha). Rekrutmen yang tepat mendukung pertumbuhan bisnis "Contohnya waktu Mas Farhan *resign*, Mas Willy naik, dan Mas Farid masuk. Ternyata hasilnya bagus, ads spot kita malah tumbuh." (Icha). Karyawan yang *fit* secara budaya dan skill bertahan lebih lama "Karyawan yang lolos probation biasanya bertahan minimal satu tahun, bahkan lebih." (Icha).

Saran dan pengembangan strategi ke depan

Perluasan akses kanal rekrutmen dan langganan *job portal*. "Fasilitas perlu ditingkatkan... misalnya langganan *job portal* lebih banyak." (Icha). Penguatan branding perusahaan untuk menarik kandidat. "Konten harian di Instagram itu berpengaruh ke *exposure* kandidat. Harus dihidupkan lagi." (Icha). Pengembangan sistem *mass hiring* dan jaringan kampus/*bootcamp*. "Nggak bisa lagi andalkan satu dua orang. Harus bangun sistem *mass hiring* dan kerja sama kampus lebih luas." (Icha). Digitalisasi dan pendekatan berbasis data dalam HR. "Harus *data-driven*. Apa yang diukur, itu yang bisa diperbaiki." (Icha). "Data seperti *time to hire*, *performance evaluation*, dan *feedback intern* harus jadi dasar perbaikan strategi." (Arif). Peningkatan pelatihan dan pengembangan SDM. "Harus ada program *training and development* untuk adaptasi terhadap perubahan eksternal." (Icha). "*Sense of business* juga perlu ditanamkan ke semua tim, bukan cuma skill teknis." (Icha). Hasil analisis menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di PT Widya Kreasi Bangsa telah dijalankan secara sistematis, adaptif, dan berbasis metrik. Meskipun terdapat tantangan seperti keterbatasan talent pool dan kesenjangan budaya kerja, pendekatan yang digunakan bersifat holistik, mencakup aspek teknis dan kultural. Strategi rekrutmen yang diterapkan terbukti berkontribusi positif terhadap efektivitas pengelolaan SDM melalui efisiensi waktu, *onboarding* yang efektif, dan pencapaian retensi yang baik. Ke depan, digitalisasi, perluasan kanal *sourcing*, penguatan branding, serta pelatihan SDM menjadi prioritas utama dalam meningkatkan daya saing tim kerja perusahaan.

Pembahasan

Hasil temuan lapangan menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang dijalankan oleh PT Widya Kreasi Bangsa telah mengalami pergeseran signifikan dari pendekatan konvensional menuju model yang lebih digital, strategis, dan berbasis nilai. Perubahan ini dipicu oleh kebutuhan organisasi untuk memperoleh kandidat yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki kemampuan adaptasi tinggi dan kesesuaian dengan budaya kerja yang dinamis dan kolaboratif, sebagaimana dituntut oleh karakteristik industri *Edutech*. Salah satu pendekatan utama yang diadopsi adalah pemanfaatan kanal digital secara aktif, seperti *LinkedIn*, *Instagram*, serta kerja sama dengan *platform* pihak ketiga seperti Magang Merdeka dan Kalibr. Kanal-kanal ini tidak hanya berfungsi sebagai media penyebaran informasi lowongan, tetapi juga sebagai sarana membangun identitas perusahaan sebagai tempat kerja



yang inovatif dan terbuka bagi generasi muda. Strategi ini berkaitan erat dengan praktik *employer branding* yang kuat, di mana perusahaan secara sadar membentuk citra sebagai organisasi yang memiliki visi jelas, lingkungan kerja positif, dan kesempatan pengembangan diri yang nyata.

Gambar 1 Dashboard komposisi karyawan PT. Widya Kreasi Bangsa



Berdasarkan visualisasi data internal dalam bentuk dashboard komposisi karyawan, dapat ditarik sejumlah kesimpulan strategis terkait kondisi dan efektivitas proses rekrutmen serta pengelolaan sumber daya manusia di PT Widya Kreasi Bangsa. Dari total 100 karyawan yang tercatat, hanya 40% atau 40 orang yang masih berstatus aktif, sementara 60% lainnya sudah tidak aktif (*offboarded*). Rasio ini menunjukkan tingkat *turnover* yang tergolong tinggi dan patut menjadi perhatian manajemen, khususnya tim *Human Capital*. Tingginya persentase karyawan yang keluar mengindikasikan adanya tantangan dalam mempertahankan talenta, baik dari sisi budaya kerja, ekspektasi karyawan, maupun sistem pengembangan karier. Fenomena ini menjadi refleksi penting bahwa proses rekrutmen tidak hanya berfungsi untuk mengisi kekosongan jabatan, tetapi juga harus memperhatikan kesinambungan antara proses seleksi, *onboarding*, pengelolaan karier, dan retensi. Apabila *turnover* dibiarkan tinggi tanpa evaluasi menyeluruh, maka perusahaan akan terus mengalami siklus kehilangan pengetahuan, biaya pelatihan yang berulang, dan penurunan produktivitas tim akibat kurangnya kontinuitas anggota.

Dari sisi distribusi jenjang pekerjaan (*job level*), sebagian besar posisi didominasi oleh level *intern* dan *entry-level*. Hal ini sesuai dengan karakteristik PT Widya Kreasi Bangsa sebagai perusahaan teknologi pendidikan yang kerap menjalin kerja sama dengan universitas dalam merekrut mahasiswa magang maupun *fresh graduate*. Strategi ini memang sangat baik untuk menumbuhkan budaya belajar dan membawa semangat inovasi ke dalam organisasi. Namun, perlu dipahami bahwa dominasi level pemula juga membawa risiko tingginya angka pergantian SDM karena sebagian besar dari mereka hanya terikat dalam durasi kerja yang terbatas, seperti kontrak magang 3 hingga 6 bulan. Oleh karena itu, strategi rekrutmen perlu diperluas tidak hanya menyasar kandidat magang, tetapi juga talenta yang siap berkarier jangka panjang agar struktur organisasi tetap seimbang antara pemula dan profesional berpengalaman.

Selanjutnya, dalam aspek distribusi divisi, data menunjukkan bahwa divisi *Product and Tech* menjadi divisi terbesar, disusul oleh *Human Capital* serta *Marketing & Partnership*. Proporsi ini sangat logis mengingat perusahaan bergerak dalam bidang teknologi pendidikan yang menempatkan pengembangan *platform* digital sebagai *core business*. Oleh karena itu, peran rekrutmen menjadi sangat strategis dalam memastikan bahwa karyawan di sektor teknologi memiliki kompetensi teknis, kreativitas dalam menciptakan solusi edukasi digital, serta kemampuan bekerja dalam lingkungan yang agile dan serba cepat. Strategi rekrutmen di bidang ini harus mampu menjangkau talenta yang tidak hanya kuat secara teknis, tetapi juga memiliki kemampuan adaptasi tinggi dan kolaborasi lintas fungsi.

Komposisi berdasarkan gender menunjukkan bahwa mayoritas karyawan adalah perempuan. Walaupun ini menunjukkan bahwa perusahaan membuka kesempatan yang luas tanpa diskriminasi *gender*, dominasi satu kelompok juga perlu dievaluasi agar perusahaan tetap menjaga keberagaman dalam arti luas, termasuk dari sisi perspektif, pendekatan kerja, dan gaya kepemimpinan. Upaya seperti memastikan representasi seimbang dalam proses promosi, pelatihan kepemimpinan untuk perempuan, dan evaluasi bebas bias dalam seleksi jabatan strategis dapat menjadi bagian dari penguatan *Diversity*,

Equity, and Inclusion (DEI) di lingkungan kerja. Lebih jauh lagi, diagram **Onboarding dan Offboarding** menunjukkan fluktuasi bulanan yang cukup signifikan. Terlihat bahwa *onboarding* terbanyak terjadi pada bulan Maret, sementara puncak *offboarding* terjadi pada bulan Juli. Pola ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan baru merupakan *intern* atau pegawai kontrak jangka pendek, yang bergabung mengikuti kalender akademik kampus dan menyelesaikan masa magangnya dalam waktu yang relatif singkat. Jika tidak dibarengi dengan proses rekrutmen yang bersifat berkelanjutan dan berbasis potensi jangka panjang, maka organisasi akan selalu berada dalam siklus transisi yang tinggi, yang pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas dan konsistensi kerja tim.

Dalam hal pengelolaan personalia, dashboard menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan hanya aktif dalam sebagian waktu selama tahun 2024. Jumlah hari aktif karyawan yang bervariasi ini menunjukkan adanya ketidakteraturan dalam distribusi kerja dan kemungkinan besarnya proporsi pegawai paruh waktu atau program *internship*. Fakta ini menggarisbawahi perlunya penguatan sistem pengelolaan karyawan yang lebih komprehensif, termasuk evaluasi terhadap sistem pengontrakan kerja, manajemen beban kerja antardivisi, dan penyusunan strategi perencanaan tenaga kerja yang terstruktur. Aspek administratif lainnya, seperti data cuti, absensi, dan kepesertaan dalam program jaminan sosial (BPJS), terlihat belum terdokumentasi secara konsisten dan menyeluruh.

secara otomatis, menilai kecocokan awal secara cepat, dan mengurangi beban administratif pada tim *Human Capital*. Secara keseluruhan, data dashboard memberikan gambaran bahwa PT Widya Kreasi Bangsa telah menunjukkan upaya strategis dalam membangun struktur SDM yang muda, digital, dan terbuka terhadap perubahan. Namun, agar strategi rekrutmen dan pengelolaan SDM lebih optimal, perusahaan perlu memperkuat beberapa elemen penting seperti peningkatan sistem digitalisasi pengelolaan SDM, perbaikan strategi retensi, khususnya bagi talenta magang yang potensial, diversifikasi jenjang karyawan, serta penguatan proses seleksi berbasis nilai dan *cultural fit*. Melalui peningkatan tersebut, keberlanjutan tim kerja dan efektivitas operasional dapat lebih terjamin di tengah dinamika industri teknologi pendidikan yang sangat kompetitif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi rekrutmen dan seleksi yang dijalankan oleh PT Widya Kreasi Bangsa telah mengalami perkembangan yang cukup signifikan, khususnya melalui penerapan teknologi digital dan pendekatan berbasis kompetensi. Proses rekrutmennya dirancang secara sistematis, dimulai dari pencarian kandidat (*talent sourcing*), proses penyaringan, hingga tahapan wawancara dan budaya kerja yang menekankan pada kesesuaian nilai-nilai kandidat dengan budaya perusahaan. Pendekatan ini terbukti mampu meningkatkan pemahaman baik untuk para *intern* maupun karyawan terhadap lingkungan kerja digital, mempercepat proses adaptasi, serta berkontribusi positif terhadap produktivitas mereka selama menjalani masa magang maupun kerja di perusahaan. Namun demikian, penelitian ini juga menemukan sejumlah kendala yang cukup menonjol, seperti ketidaksesuaian kompetensi kandidat, durasi pemenuhan SDM yang cukup lama, serta belum adanya standar baku dalam proses asesmen. Permasalahan tersebut berdampak pada efisiensi proses rekrutmen, memperlambat adaptasi *intern*, dan memunculkan ketidakharmonisan antara nilai pribadi kandidat dengan budaya kolaboratif yang diterapkan perusahaan. **Strategi rekrutmen yang tidak tepat** pada akhirnya bisa menurunkan kekompakan tim dan memicu hambatan dalam komunikasi antardivisi. Dalam jangka panjang, strategi rekrutmen yang tidak sejalan dengan kebutuhan teknis dan nilai organisasi berisiko memengaruhi tingkat retensi, produktivitas, bahkan citra perusahaan sebagai tempat kerja yang ideal. Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan rekrutmen dan seleksi yang lebih adaptif, berbasis data, serta terintegrasi dengan nilai-nilai budaya perusahaan agar pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan startup EduTech seperti PT Widya Kreasi Bangsa dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan.

Saran

Rekomendasi Praktis

Perusahaan disarankan untuk segera memperkuat sistem rekrutmen melalui pendekatan digital yang berbasis data. Salah satu langkah awal yang penting adalah mengimplementasikan sistem **Applicant Tracking System (ATS)** guna mempercepat proses administrasi pelamar serta meningkatkan akurasi dalam penyaringan kandidat. Selanjutnya, perusahaan perlu menyusun standar asesmen yang konsisten, mencakup indikator kompetensi teknis dan kemampuan *soft skills* yang sesuai dengan kebutuhan posisi. Pendekatan seleksi juga sebaiknya lebih menitikberatkan pada kesesuaian antara nilai-nilai pribadi kandidat dengan budaya kerja perusahaan (*cultural fit*), agar tidak menimbulkan kendala dalam kerja sama tim. Selain itu, proses onboarding perlu dirancang secara menyeluruh, mencakup



pelatihan teknis maupun pemahaman mengenai nilai-nilai inti perusahaan agar para *intern* dapat beradaptasi dengan cepat. Terakhir, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan pengalaman kandidat selama mengikuti proses rekrutmen, karena hal ini berperan besar dalam membentuk persepsi positif terhadap citra PT Widya Kreasi Bangsa sebagai perusahaan yang menarik untuk bekerja (*employer branding*).

Implikasi Manajerial

Penelitian ini memberikan sejumlah implikasi strategis bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan rekrutmen yang lebih efektif dan berkelanjutan. Ditemukannya ketidaksesuaian antara kompetensi serta nilai-nilai kandidat dengan kebutuhan perusahaan menandakan pentingnya penajaman kembali pada aspek *job requirement* serta peningkatan akurasi dalam proses seleksi awal. Lebih jauh, proses *onboarding* perlu dimanfaatkan secara strategis, tidak hanya untuk mempercepat adaptasi kerja, tetapi juga sebagai sarana internalisasi nilai-nilai budaya perusahaan guna meningkatkan loyalitas dan retensi *intern*. Hasil temuan ini juga dapat dijadikan dasar bagi manajemen dalam merancang sistem evaluasi kinerja yang berbasis data, sebagai bagian dari upaya penguatan kualitas pengelolaan SDM secara keseluruhan. Dengan mengintegrasikan teknologi rekrutmen, memperkuat *employer branding*, serta melibatkan kandidat secara aktif dalam proses seleksi, perusahaan akan memiliki posisi yang lebih kompetitif dalam menarik talenta terbaik di tengah persaingan pasar tenaga kerja yang semakin ketat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, C., Wang, W., & Li, Y. (2020). The impact of technology on recruitment process. *Issues in Information Systems*, 21(4), 9–17. https://doi.org/10.48009/4_iis_2020_9-17
- Agustiana, N., Wolor, C. W., & Kasofi, A. (2025). Analisis sifat individualisme karyawan pada PT X. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 2(1), 480–489.
- Al-Fraihat, D., Joy, M., Masa'deh, R., & Sinclair, J. (2020). Evaluating e-learning systems success: An empirical study. *Computers in Human Behavior*, 102, 67–86. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.08.004>
- Arbak, S., & Pavithra, J. (2020). Employer branding through recruitment and selection. *Malaya Journal of Matematik*, S(2), 3150–3152. <https://doi.org/10.26637/MJM0S20/0804>
- Bhushan, P., & Shukla, S. K. (2024). The digital transformation in recruitment: Exploring the effect and challenges of online recruitment. *Management Journal for Advanced Research*, 4(3), 22–27. <https://doi.org/10.54741/mjar.4.3.4>
- Bilan, Y., Mishchuk, H., Roshchuk, I., & Joshi, O. (2020). Hiring and retaining skilled employees in SMEs: Problems in human resource practices and links with organizational success. *Business: Theory and Practice*, 21(2), 780–791. <https://doi.org/10.3846/btp.2020.12750>
- Bye, H. H., Horverak, J. G., Sandal, G. M., Sam, D. L., & Van De Vijver, F. J. (2014). Cultural fit and ethnic background in the job interview. *International Journal of Cross Cultural Management*, 14(1), 7–26. <https://doi.org/10.1177/1470595813491237>
- Cooke, F. L., Dickmann, M., & Parry, E. (2020). HRM after 30 years: Taking stock in times of COVID-19 and looking towards the future of HR research. *International Journal of Human Resource Management*, 32(1), 1–23.
- Frankiewicz, B., & Chamorro-Premuzic, T. (2020). Digital transformation is about talent, not technology. *Harvard Business Review*.
- Gill, N. S. (2021). Recruitment and selection procedures in human resource management. *International Journal of Computer Science and Mobile Computing*, 10(2), 45–49.
- Hamza, P. A., Othman, B. J., Gardi, B., Sorguli, S., Aziz, H. M., Ahmed, S. A., Sabir, B. Y., Ismael, N. B., Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Recruitment and selection: The relationship between recruitment and selection with organizational performance. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(3), 1–13.
- Herlissha, N., Fitri, T., Oktariani, D., Noviyanti, I., & Kunci, K. (2024). Transformasi digital dalam praktik manajemen sumber daya manusia pada perusahaan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 2394–2399. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- Hilman, H., & Abubakar, A. (2017). Strategic talent management and university performance: A theoretical perspective. *European Journal of Business and Management*, 9(4).
- HolonIQ. (2023). *Global education technology market to reach \$404B by 2025*.

- Isma, C. N., Rahmi, R., & Jamin, H. (2022). Urgensi digitalisasi pendidikan sekolah. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 14(2), 129–141. <https://doi.org/10.47498/tadib.v14i2.1317>
- Kisang, J. (n.d.). *The effects of employee recruitment and selection process on organisational performance: A systematic literature review and meta-analysis*.
- Lakshmi Bala, M. (2024). Leveraging the metaverse for recruitment in the IT sector: A literature review. *Shanlax International Journal of Arts, Science and Humanities*, 11(S1-June), 30–37.
- Li, X., & Lu, Y. (2023). Education–occupation mismatch and nativity inequality among highly educated U.S. workers. *Demography*, 60(1), 201–226. <https://doi.org/10.1215/00703370-10404849>
- Lievens, F., & Highhouse, S. (2003). The relation of instrumental and symbolic attributes to a company's attractiveness as an employer. https://ink.library.smu.edu.sg/ikcsb_research
- Miles, S. J., & McCamey, R. (2018). The candidate experience: Is it damaging your employer brand? *Business Horizons*, 61(5), 755–764.
- Musaba, M., M., A., I., S., L., A., & S., H. (2024). A review of the effectiveness of recruitment approaches: Enhancing employee quality and organizational competitiveness. *Indonesian Development of Economics and Administration Journal*.
- Nguyen, H.-H. D., Le, H., & Boles, T. (2010). Individualism-collectivism and co-operation: A cross-society and cross-level examination. *Negotiation and Conflict Management Research*, 3(3), 179–204. <https://doi.org/10.1111/j.1750-4716.2010.00057.x>
- OECD. (2021). *OECD digital education outlook 2021*. <https://doi.org/10.1787/589b283f-en>
- Overqualification of Russian employees: Scale, determinants, consequences. (2021). *Sotsiologicheskie Issledovaniya*, (12). <https://doi.org/10.31857/s013216250017613-7>
- Piotrowska, M. (2022). Job attributes affect the relationship between perceived overqualification and retention. *Future Business Journal*, 8(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-022-00147-3>
- Schroeder, A. N., Bricka, T. M., & Whitaker, J. H. (2021). Work design in a digitized gig economy. *Human Resource Management Review*, 31(1). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100692>
- Takeuchi, M. (2023). Impact of vertical and horizontal mismatches on earnings among highly educated employees in Japan. *International Journal of Educational Research Open*, 5. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2023.100270>
- The evolving role of artificial intelligence in recruitment: Efficiency, bias mitigation, and ethical challenges. (n.d.). *International Journal of Future Management Research*.
- Thunnissen, M. (2016). Talent management: For what, how and how well? An empirical exploration of talent management in practice. *Employee Relations*, 38(1), 57–72. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2015-0159>