

ANALISIS STATISTIK DALAM MANAJEMEN REKRUTMEN DAN SELEKSI PEGAWAI: TINJAUAN LITERATUR

Sri Yulianty Mozin¹, Nadila Liputo², Fatmawati Latif³, Nurferawati Ntelu⁴, Tiara Kasih Salihi⁵

Administrasi Publik, FIS Universitas Negeri Gorontalo
yulmozin@ung.ac.id

Administrasi Publik, FIS Universitas Negeri Gorontalo
nadilaliputo@gmail.com

Administrasi Publik, FIS Universitas Negeri Gorontalo
falenlatif474@gmail.com

Administrasi Publik, FIS Universitas Negeri Gorontalo
nurferantelu@gmail.com

Administrasi Publik, FIS Universitas Negeri Gorontalo
tiarakasihsalihi0609@gmail.com

ABSTRAK

Organisasi yang berhasil dan sukses adalah organisasi dengan pegawai atau karyawan yang profesional dan kompeten. Oleh sebab itu, manajemen rekrutmen dan seleksi pegawai menjadi poin penting untuk diperhatikan dan dianalisis lebih dalam. Namun, tidak bisa dipungkiri masih ada beberapa organisasi yang kesulitan dalam analisis statistik manajemen rekrutmen dan seleksi, misalnya dalam hal memilih dan menentukan metode yang sesuai untuk diterapkan. Dengan latar belakang ini peneliti dalam artikel ini mengkaji tentang analisis statistik dalam manajemen rekrutmen dan seleksi pegawai melalui tinjauan pustaka. Dalam penelitian ini metode studi pustaka atau tinjauan literatur menjadi pilihan peneliti. Hasil yang ditemukan menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam organisasi baik dalam sektor publik maupun sektor swasta.

Kata Kunci: Statistik; Manajemen; Rekrutmen; Seleksi.

ABSTRACT

A successful organization is one with professional and competent employees. therefore, employee recruitment and selection management becomes an important point to pay attention to and analyze more deeply. however, it cannot be denied that there are still some organizations that have difficulties in statistical analysis of recruitment and selection management, for example in terms of choosing and determining the appropriate method to apply. With this background, the researcher in this article examines statistical analysis in employee recruitment and selection management through literature review. in this research, the literature study method or literature review is the choice of researchers. the results found show that employee recruitment and selection have a positive and significant influence on employee performance in organizations in both the public and private sectors.

Keywords: *Statistics; Management Recruitment; Selection.*

Submisi: 29-04-2025

Diterima: 30-04-2025

Dipublikasikan: 05-05-2025

PENDAHULUAN

Manusia adalah komponen utama dalam terbentuknya suatu organisasi. Apabila sulit menemukan sumber daya manusia yang berkualitas organisasi akan kesulitan dalam merekrut dan menyeleksi karyawan atau pegawai. Aspek penting dalam pengelolaan SDM di organisasi yaitu dengan manajemen rekrutmen dan seleksi pegawai. Tahapan manajemen rekrutmen dan seleksi karyawan atau pegawai dapat sangat berpengaruh untuk penentuan kualitas SDM yang akan tergabung dalam organisasi, dan pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja dan keberlangsungan organisasi secara keseluruhan. Organisasi dapat terbantu dalam mendapatkan pegawai atau tenaga kerja dengan keterampilan dan kompetensi yang berkualitas dengan adanya rekrutmen dan seleksi yang efektif.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) membawa perubahan signifikan dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai ASN di Indonesia. Peraturan perundang-undangan tersebut bertujuan untuk menciptakan sistem rekrutmen dan seleksi ASN yang lebih transparan, efisien, dan berbasis pada kebutuhan organisasi serta kompetensi individu, guna mendukung tercapainya pelayanan publik yang berkualitas.

Khusus di tingkat swasta, perusahaan memiliki hak untuk merekrut dan memilih pekerja berdasarkan kebutuhan, jabatan, dan kualifikasi tertentu. Hal tersebut secara jelas tertuang pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Proses rekrutmen dapat dilakukan langsung atau melalui penyedia jasa tenaga kerja (*outsourcing*) sesuai ketentuan. Selain itu, setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Berdasarkan ketentuan berbagai regulasi tersebut di atas, bahwa dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai/karyawan di Indonesia sudah dilaksanakan dengan optimal. Pada UU tentang ASN di mana rekrutmen dan seleksi secara terpusat, transparan, akuntabel dan bisa dilaksanakan lebih dari 1x setahun. Selain itu, proses seleksi pegawai secara wajib melalui seleksi nasional yang berbasis sistem merit, seperti sistem CAT, kompetensi, dan integritas. Sedangkan, pada UU ketenagakerjaan, cipta kerja, dan Perpu tentang PKWT yaitu proses rekrutmen dan seleksi dilakukan secara fleksibel, tergantung kebutuhan perusahaan, dan tidak diatur harus terpusat serta tahapan seleksi dilakukan secara bebas sesuai kebutuhan perusahaan, seperti seleksi CV, wawancara, psikotes, dan sebagainya. Namun, keberadaan berbagai regulasi tersebut masih terdapat berbagai kendala seperti sektor ASN, standar seleksi ketat dan terpusat, sementara di sektor swasta lebih fleksibel, yang dapat menimbulkan ketimpangan dalam standar seleksi dan kualifikasi antara keduanya.

Data survey tentang perekrutan dan seleksi karyawan dari berbagai perusahaan di Indonesia menunjukkan bahwa adanya persaingan yang ketat dalam dunia lowongan pekerjaan. Di mana, dengan tingkat pengangguran yang rendah di Indonesia yaitu sebesar 5,45% atau sebanyak 146 juta calon tenaga kerja harus bersaing sangat ketat. Selain itu, dari data tersebut rata-rata 215-250 kandidat calon tenaga kerja saling bersaing untuk satu lowongan, sehingga mendorong kebutuhan proses seleksi yang efektif dan efisien. Proses rekrutmen dan seleksi secara *end-to-end* dengan rata-rata dapat memakan waktu selama 43 hari (Hafidz, 2023).

Organisasi-organisasi sudah mulai beralih pada penggunaan analisis statistik untuk mendukung keputusan dalam proses rekrutmen dan seleksi karena adanya perkembangan teknologi serta jumlah data yang melimpah. Pendekatan statistik merupakan metode yang sangat penting dalam memahami pola dan tren dalam data, menguji hipotesis dan teori, serta memungkinkan pengambilan keputusan

yang lebih objektif dan berbasis data yang sering kali muncul dalam proses seleksi yang bersifat subjektif. Berbagai metode statistik, seperti analisis regresi, analisis diskriminan, analisis konten, analisis korelasi, analisis prediksi, analisis eksplorasi dan analisis faktor, telah digunakan untuk menilai efektivitas teknik seleksi yang berbeda, serta untuk memprediksi kinerja pegawai di masa depan.

Penelitian oleh (Kurniatin & Mukhsin, 2023) secara hasil olah data statistik bahwa proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Rekrutmen karyawan Perwakilan BKKBN Banten dilakukan secara terbuka dan adil, dengan tujuan untuk memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada Penyuluh KB non-ASN untuk berpartisipasi. Sehingga, dengan proses rekrutmen dan seleksi tersebut membuat persaingan yang sangat ketat. Hal tersebut, dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan sumber daya yang lebih mahir, dan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan dihasilkan dari persaingan dalam rekrutmen yang terbuka dan adil.

Namun, di samping itu masih banyak organisasi yang belum memanfaatkan potensi data yang ada karena masih terdapat tantangan atau hambatan dalam implementasinya seperti kesulitan dalam memilih metode statistik yang tepat dan sesuai. Oleh karena itu, tinjauan literatur menjadi penting untuk memahami sejauh mana analisis statistik dapat diterapkan dalam manajemen rekrutmen dan seleksi pegawai, serta bagaimana hasilnya dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan tinjauan yang lebih dalam mengenai penerapan analisis statistik dalam manajemen rekrutmen dan seleksi pegawai. Dengan demikian, peneliti mengharapkan artikel ini dapat memberikan kontribusi dalam praktik-praktik terbaik yang dapat diimplementasikan oleh organisasi dalam mengelola proses rekrutmen dan seleksi pegawai secara lebih terstruktur dan berbasis data.

METODE

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan studi Pustaka atau tinjauan literatur. Menurut Creswell, (2015) mengatakan bahwa kajian literatur merupakan kumpulan artikel tertulis dari jurnal, buku, dan dokumen lain yang menjelaskan teori dan informasi dari masa lalu maupun saat ini, dan mengorganisasikan pustaka ke dalam topik dan dokumen yang diperlukan.

Berbagai artikel yang dimaksudkan dalam penelitian ini, dikumpulkan melalui analisis deskriptif dan eksploratif dengan mencocokkan dan menguraikan isi serta kesimpulan dari setiap masing-masing penelitian. artikel tersebut diperoleh dari jurnal nasional yang berkaitan di berbagai bidang seperti pendidikan, ekonomi, bisnis, dan manajemen dengan kata kunci yang ditemukan dalam pencarian yaitu “rekrutmen dan seleksi”. Sejumlah 10 artikel yang sudah ditemukan, dan artikel yang tidak berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia akan dihilangkan.

Meskipun demikian penelitian ini mengharapkan suatu literatur terkait tentang manajemen SDM dengan mempertahankan analisis teoritis dan hipotesis terkait dengan sumber daya manusia yang berpedoman pada studi empiris. Dengan ini berbagai penelitian sebelumnya telah menonjolkan peran penting sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam persaingan perusahaan dan organisasi. Namun, demikian gabungan antara manajemen SDM dan kinerja serta daya saing harus dapat diperhatikan lebih dalam, dengan tinjauan ini tidak hanya dengan memasukan pemahaman literatur melainkan juga penilaian yang reflektif dan mendalam terhadap suatu penelitian sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Statistik

Menurut Sudjana, statistik adalah alat yang penting karena mencakup ilmu dan seni untuk memperoleh suatu informasi yang bermakna dengan melalui dari pengumpulan, mengelolah serta interpretasi data. Statistik adalah kajian ilmu yang memfokuskan pada suatu ide untuk mengumpulkan data, serta untuk menyajikan suatu data. Dalam permasalahan ini, statistik terdiri dari data-data yang dihasilkan serta digabungkan, dan kemudian dirangkai ke dalam tabel agar mendapatkan suatu informasi yang sesuai dengan isu yang tepat. Statistik merupakan ilmu yang berkaitan dalam suatu penyajian data berupa data angka yang telah dihasilkan dari sekumpulan individu (Silaen & Heriyanto, 2013).

Menurut Soepeno (2002), mengartikan statistik sebagai cara atau ketetapan yang berhubungan dengan analisis pengumpulan, pengelolaan, dan penarikan kesimpulan dari data-data angka dengan menggunakan taksiran tertentu. Statistik memiliki kedudukan sebagai alat yang membantu mendeskripsikan suatu peristiwa atau hal dalam bentuk yang sederhana, ini dapat berupa angka atau grafik. Namun, ketepatan penggunaan statistik sebagai instrumen analisis data tetap bergantung pada pemakaiannya. Anggapan tentang statistik adalah instrumen analisis data yang paling benar dan anggapan tentang penelitian yang tidak menggunakan statistik merupakan penelitian yang tidak sempurna harus dikesampingkan. Begitupun dengan anggapan bahwa statistik merupakan hal yang sulit dipelajari oleh orang-orang di bidang sosial juga tidaklah benar. Karena pada dasarnya statistik adalah salah satu ilmu yang cukup mudah dipelajari asal mempelajarinya dengan benar dan tepat, statistik dapat menggambarkan sesuatu yang samar menjadi jelas.

Pada prinsipnya statistik terbagi dalam dua pembahasan yaitu yang pertama statistik deskriptif, yang merupakan ilmu statistika yang mempelajari suatu pengumpulan pengolahan, penyajian, dan analisa data. Dan yang kedua adalah statistik induktif yang merupakan ilmu yang mempelajari aturan ataupun cara pengambilan kesimpulan secara menyeluruh berdasarkan sampel atau data sebagian.

B. Manajemen

Menurut Handoko, (2012) bahwa manajemen yaitu suatu strategi yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan. Dengan hal ini manajemen dapat mencapai suatu tujuan yang ditentukan oleh suatu organisasi, selain itu proses ini mencakup pemanfaatan sumber daya yang tersedia di suatu organisasi. Manajemen juga sebagai ide-ide yang terstruktur agar berfokus dalam mengelola serta memaksimalkan penggunaan sumber daya, baik dari yang material ataupun intelektual, serta kerja sama dari berbagai perspektif untuk mencapai tujuan secara bersama.

Manajemen merupakan ilmu seni perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengarahan, serta penyusunan sumber daya dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Fungsi manajemen ada sepuluh yaitu *forecasting, planning & budgeting, organizing, directing & commanding, staffing & assembling resources, leading, motivating, reporting, coordinating, dan controlling*, (Manullang, 2008).

Menurut George R. Terry dan Leslie W. Rue (2016) bahwa manajemen yaitu adalah suatu tahapan kerja yang melibatkan pengarahan atau bimbingan kepada sekelompok orang untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya pegawai atau pekerja harus diberikan arahan atau bimbingan agar dapat terampil dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan. Adapun cara yang digunakan untuk membimbing tentunya tetap bergantung pada keinginan atau kebijakan yang diterapkan oleh sang pimpinan dalam suatu organisasi tersebut, bimbingan dapat berupa pendidikan dan pelatihan kepada staf atau pekerja yang kurang terampil.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut di atas, bahwa manajemen dalam rekrutmen dan seleksi

sebagai suatu proses strategis yang melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi terhadap kegiatan untuk mendapatkan kandidat terbaik bagi suatu posisi di organisasi. Bentuk manajemen ini mencakup beberapa tahapan utama dan pengelolaan aspek-aspek penting agar prosesnya efektif, efisien, dan sesuai kebutuhan organisasi.

C. Rekrutmen

Menurut Simamora (2015), rekrutmen, yaitu rangkaian tentang suatu tindakan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan para pencari kerja agar memiliki keinginan, keterampilan, pengetahuan serta kemampuan yang dimiliki seseorang. Selain itu, proses rekrutmen merupakan sebagai tahapan dalam suatu proses untuk mencari, menyaring dan merekrut seseorang yang telah memenuhi syarat untuk mengisi posisi yang dibutuhkan dan proses ini sangat ditentukan oleh perusahaan dalam membangun suatu kelompok yang bermutu demi mencapai suatu target dalam bisnis yang ditetapkan.

Menurut Fahmi (2016), mengatakan bahwa rekrutmen dapat disebut sebagai penarikan tenaga kerja. Artinya dengan adanya rekrutmen sebagai suatu proses di mana organisasi melakukan pencarian calon pegawai atau karyawan yang sesuai syarat dan dalam jumlah serta jenis yang dibutuhkan. Dalam tahapan proses rekrutmen penting untuk melalui proses penjangkaran yang ketat dan detail untuk mencapai tujuan yaitu perekrutan karyawan atau pegawai yang terampil, kompeten, serta layak. Untuk mendapatkan pegawai yang sesuai tersebut adalah dengan membangun relasi dengan berbagai lembaga seperti lembaga pendidikan yaitu perguruan tinggi atau universitas yang berakreditasi baik.

Menurut Hasibuan (2011) terdapat tiga indikator dari variabel rekrutmen antara lain yaitu dasar perekrutan di mana hasil harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki posisi tersebut, sumber perekrutan (sumber internal yang memutasi pegawai yang memenuhi standar dari posisi yang kosong tersebut, dan sumber eksternal yaitu pegawai mengisi posisi yang lowong dari para calon pelamar yang sebelumnya belum tergabung dengan perusahaan atau organisasi), dan yang terakhir yaitu metode perekrutan (metode tertutup yaitu perekrutan hanya diinformasikan kepada para pegawai atau orang tertentu, dan yang kedua yaitu metode terbuka dimana perekrutan diinformasikan atau diberitakan secara menyeluruh melalui iklan atau website resmi organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli teori tersebut di atas, bahwa dalam rekrutmen pegawai atau karyawan sebagai proses pencarian dan penarikan individu yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi tertentu dalam sebuah organisasi. Bentuk rekrutmen bisa beragam tergantung kebutuhan, ukuran, dan strategi perusahaan, serta secara umum alur standart rekrutmen, terdiri atas yaitu identifikasi kebutuhan posisi, persetujuan rekrutmen dari pihak manajemen, penyusunan deskripsi pekerjaan, publikasi lowongan kerja, penyaringan lamaran, wawancara dan/atau tes, dan penawaran kerja, serta *onboarding* karyawan baru.

D. Seleksi

Menurut Mathis & Jackson (2006) seleksi yaitu suatu cara agar organisasi dapat menentukan orang yang sesuai dengan posisi yang tersedia, dengan menentukan keahlian yang dibutuhkan. Tujuan seleksi adalah untuk mencari suatu individu yang sangat sesuai dengan suatu persyaratan yang telah ditentukan sebelumnya. Kegiatan ini merupakan proses setelah rekrutmen, dimana suatu pelamar yang telah ditetapkan dan akan dilakukan evaluasi lebih lanjut dan menentukan ketepatan calon yang akan dibutuhkan dalam suatu organisasi.

Seleksi adalah suatu proses lanjutan dari rekrutmen yaitu penentuan siapa calon pegawai yang

layak dan sesuai untuk bekerja di organisasi atau perusahaan. Sistem seleksi yang baik dilakukan oleh tim khusus seleksi yang kemudian di putuskan dengan diskusi yang bisa dipertanggungjawabkan putusannya oleh atasan. Adapun tahapan-tahapan dalam proses seleksi menurut Fahmi (2016) ada empat yaitu pertama harus melalui seleksi administrasi, seleksi tes tertulis, wawancara dan tes kesehatan.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut di atas, maka dalam seleksi pegawai atau karyawan terdapat suatu proses secara sistematis untuk menilai dan memilih kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan suatu posisi atau jabatan di organisasi. Tujuan seleksi adalah menyaring pelamar agar mendapatkan individu yang kompeten, sesuai budaya kerja, dan bisa berkontribusi optimal.

E. Analisis Artikel

Topik-topik yang dianalisis dalam artikel ini yaitu jurnal-jurnal yang berkaitan dengan angka-angka statistik rekrutmen dan seleksi. Penelitian ini menganalisis pengaruh atau keterkaitan antara rekrutmen dan seleksi diberbagai faktor seperti kinerja karyawan atau pegawai dan penempatan kerja baik dalam sektor publik maupun sektor swasta.

Tabel 1.
Analisis Jurnal Referensi

No.	Jurnal	Judul	Analisis Hasil
1.	Manajemen: Jurnal Ekonomi USI Vol. 6 No. 1, 2024	Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Aksara Mas oleh Kristanto, Saragih, dan Purba, (2024)	Kinerja karyawan terbukti memiliki efek yang positif dan signifikan terhadap perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi karyawan. Perencanaan sumber daya manusia atau X1, rekrutmen atau X2, dan seleksi atau X3 dapat mempengaruhi variable kinerja atau Y sebesar 26,4 % sedangkan 73,6% sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam focus penelitian ini.
2.	Bisnis & Birokrasi: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi Vol. 16 No. 3, 2-11-2011	Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai, oleh Yullyanti, (2009)	Tenaga kerja pegawai berdampak karena adanya proses rekrutmen dengan seleksi, tetapi juga lebih banyak terjadi secara tidak langsung. Keterkaitan antara rekrutmen dan seleksi ditujukan oleh koefisien sebesar 0,82 dengan nilai T 8,07, yang berarti signifikan dengan pengaruh sebesar 0,68. Oleh karena itu, seleksi juga berkaitan dengan kinerja pegawai melalui koefisien 0,50 dan nilai T 4,60, yang berarti signifikan dengan pengaruh sebesar 0,25.
3.	E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 11, 2020	Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Kinerja Karyawan oleh Widnyani, (2020)	Penempatan karyawan dapat dipengaruhi oleh proses rekrutmen yang dibuktikan dengan nilai C.R sebesar 5,596. Namun, penempatan juga dapat ditingkatkan kualitasnya oleh seleksi yang ketat dan tepat karena memiliki nilai C.R 3,493. Adapun hal yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai C.R 2,207 yaitu rekrutmen pegawai serta seleksi dengan nilai C.R. 3,519.
4.	Journal of Social and Economics	Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi	Proses rekrutmen memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja perwakilan BKKBN provinsi

	Research Volume 5, Issue 2, December 2023	Terhadap Kinerja Organisasi. oleh Kurniatin, dan Mukhsin, (2023)	banten, dengan ditunjukkan oleh nilai p-value yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, semakin efektif proses rekrutmen yang diterapkan, maka kinerja Perwakilan BKKBN Banten juga akan semakin meningkat. Disamping itu, adanya pengaruh langsung dari proses seleksi terhadap kinerja Perwakilan BKKBN Provinsi Banten, dengan bukti nilai p-value <0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin optimal pula kinerja organisasi.
5.	Sosiohumaniora, Volume 15, No. 1, Maret 2013	Rekrutmen, Seleksi, Pendidikan dan Pelatihan Birokrat Perempuan dalam meningkatkan Pelayanan Publik di Bandar Lampung oleh (Farida, 2013)	Manajemen sumber daya manusia dalam hal merekrut dan menyeleksi pegawai oleh pemerintah kota Bandar Lampung termasuk dalam kategori baik. Pelayanan publik oleh pemerintah kota dipengaruhi positif dan signifikan karena manajemen SDM perekrutan atau X1 nilainya sebesar 0,1733 dan seleksi atau X2 nilainya sebesar 0,1801.
6.	Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen Volume 3 No.2, Mei 2019	Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan terhadap kinerja pegawai pemerintah non pns (Studi pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kota Banjarmasin), oleh Sari, Akos, dan Akbar, (2019)	Terdapat hasil yang mempengaruhi dalam mengumpulkan data variabel indenpenden dari X1 (rekrutmen), X2 seleksi serta X3 terhadap penempatan yang dihasilkan menjadi 72,4% pada modifikasi variabel Y (kinerja), selebihnya 27,6% yang berdampak pada variabel lain yang telah dijelaskan sebelumnya. Terkloborasinya rekrutmen, seleksi dan penempatan memiliki kemampuan yang jelas pada cara kerja karyawan pemerintah non PNS dinas kependudukan dan pencatatan sipil Banjarmasin.
7.	Jurnal ilmu Administrasi Niaga/ Bisnis, vol 10 , no 1, Januari 2021.	Pengaruh rekrutmen dan seleksi pegawai terhadap kinerja pegawai (Studi kasus di Kantor Kejaksaan Negeri Batu), oleh Putri, Nuringwahyu, dan Hardiati, (2021)	analisis ini mencangkup secara indikasi, rekrutmen dan seleksi mempunyai pengaruh yang penting pada cara kerja pegawai kejaksanaan negeri batu. Meskipun demikian sehingga dianalisis dengan cara yang berbeda, rekrutmen tanpa meberikan dampak terhadap cara kerja karyawan, akan tetapi seleksi mempunyai pengaruh yang lebih penting. Temuan analisis ini memperlihatkan bahwa rekrutmen dan seleksi hanya berpartisipasi sejumlah 15% pada cara kerja karyawan, meskipun demikian 85% dikendalikan oleh aspek yang berbeda diluar pembahasan tersebut. Seleksi sebagai komponen yang lebih berpengaruh dalam memperbaiki cara kerja karyawan antara ketidaksamaan rekrutmen sebagaimana petunjuk, organisasi direkomendasikan untuk menerapkan serta meningkatkan tahapan seleksi untuk suatu tujuan yang diperoleh karyawan atas suatu keahlian serta memenuhi tujuan organisasi.
8.	JORAPI : Journal of	Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap	Analisis ini mengarah pada rekrutmen dan seleksi mempunyai dampak yang penting pada

	Research and Publication Innovation. Vol. 3, No. 1, januari 2025.	Kinerja Pegawai Pada Kantor Wali kota Tangerang Selatan, oleh Pratiwi dan Halomoan, (2025)	cara kerja pegawai di Kantor Walikota Tangerang Selatan. Sesuai dengan penelitian regresi, kesetaraan yang didapat yaitu $Y = 0,251 + 0,529X_1 + 0,53X_2 + e$, melalui faktor keterkaitan 0,870 yang mengarah pada ikatan yang sangat kuat . keterkaitan penepatan (Adjusted R Square = 75, 1%) menunjukan bahwa variabel rekrutmen (X1) dan (X2) menghasilkan cara kerja karyawan (Y) sejumlah 75,1% , sedangkan selebihnya 24,9% terpengaruh oleh pengaruh lain. Hasil pengujian hipotesis menyajikan nilai F hitung 127,992. Nilai pada F tabel yaitu 3,11 dan berpengaruh $0,000 < 0,05$, yang memiliki arti bahwa baik secara tidak lengkap maupun bersamaan, rekrutmen dan seleksi berpengaruh yang sangat penting pada pengembangan cara kerja karyawan.
9.	Jurnal Manajemen Dan Bisnis. vol 5,no 2, 2022.	Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah DKI Jakarta, oleh Budiraharjo, Milisani, dan Marosani, (2022)	Anaisis ini mengarahkan bahwa rekrutmen (X1) dan seleksi (S2) yang memiliki pengaruh yang sangat penting pada standar kerja karyawan (Y) di Bappeda DKI Jakarta. Penilaian secara tidak lengkap menunjukan bahwa rekrutmen memiliki nilai thitung 5,135 > ttabel 2,000 dan seleksi memiliki nilai thitung 6,357 > ttabel 2,000 serta memiliki pengaruh pribadi pada standar kerja. Secara bersamaan, keduanya mempengaruhi kualitas kinerja sebesar 61,1%, sementara 38,9% dipengaruhi indikator lain.
10.	Jurnal Administrasi Publik vol 5, no 084, 2019	Pengaruh Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Terhadap Penyelenggara Pelayanan Publik (Studi di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara), oleh Hariawan, Kiyai, dan Kolondam, (2019)	Dalam artikel ini pelayanan publik di dukcapil kabupaten Halmahera utara dipengaruhi oleh rekrutmen terhadap ASN. Sebesar 66,66% responden menilai rekrutmen tinggi, sedangkan 52,77% menilai pelayanan publik juga tinggi. Analisis statistik menunjukkan korelasi rendah ($r = 0,034$) dengan kontribusi rekrutmen hanya 0,1%, adapun 99,9% dipengaruhi faktor lain. Persamaan regresi $\hat{Y} = 38,315 + 0,045X$ mengindikasikan hubungan positif, meskipun pengaruhnya kecil.

Berdasarkan tabel 1 analisis arikel tersebut di atas, keseluruhan (10 artikel) hasil penelitian menunjukkan manajemen rekrutmen dan seleksi pegawai berpengaruh terhadap kinerja, penempatan, dan pelayanan publik. Di mana dengan adanya tahap rekrutmen terdapat suatu proses pencarian seorang calon pegawai/karyawan yang dianggap berkesesuaian untuk mengisi lowongan atau jabatan yang diharapkan. Selain itu, tahap seleksi sebagai bagian dari menilai dan memilih seorang calon pegawai/karyawan yang berkompeten dan berkualitas untuk mengisi formasi jabatan yang diinginkan.

Keterbukaan akses rekrutmen pada pegawai ASN yaitu memberikan kesempatan yang lebih luas kepada masyarakat umum untuk mengikuti seleksi, sementara perusahaan swasta mungkin lebih sering menggunakan jaringan internal atau agen perekrutan yang tidak selalu terbuka untuk semua

pihak. Selain itu, terjadi persaingan yang lebih ketat di sektor pegawai negeri yaitu karena seleksi ASN terbuka untuk seluruh rakyat Indonesia, maka persaingan menjadi sangat ketat, sedangkan di sektor swasta, yaitu proses persaingan lebih dipengaruhi oleh koneksi dan peluang internal.

SIMPULAN

Simpulan dari hasil penelitian kajian literatur ini adalah rekrutmen dan seleksi pegawai berpengaruh positif terhadap berbagai hal seperti kinerja pegawai, penempatan, dan pelayanan di sektor publik maupun swasta. Manajemen rekrutmen dan seleksi pegawai diperlukan agar peningkatan kapasitas dan daya guna dalam pengelolaan sumber daya manusia atau tenaga pekerja di suatu perusahaan atau sebuah organisasi. Dengan penerapan analisis statistik organisasi maupun Perusahaan dapat lebih objektif dan berbasis data dalam pengambilan suatu keputusan. Namun, dalam implementasi analisis statistik masih harus menghadapi tantangan seperti pemilihan metode yang tepat dan benar serta optimalisasi penggunaan data.

Proses rekrutmen dan seleksi di Indonesia, terdapat perbedaan prinsip dasar rekrutmen seperti pada tingkat pegawai negeri yaitu meritokrasi, yang mengharuskan dipilih berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan kinerja, serta seleksi dilakukan dengan transparansi melalui sistem yang terpusat dan terstandarisasi. Sedangkan, tingkat pegawai swasta yaitu proses rekrutmen lebih fleksibel, bergantung pada kebutuhan perusahaan. Proses seleksi tidak terpusat dan bisa lebih bervariasi antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Karyawan dapat direkrut berdasarkan kontrak (PKWT atau PKWTT), dan bisa ada penggunaan outsourcing yang lebih luas. Sehingga, antara proses rekrutmen dan seleksi pegawai ASN dan rekrutmen di sektor swasta terletak pada standarisasi dan struktur yang lebih ketat di ASN, sementara sektor swasta menawarkan lebih banyak fleksibilitas, namun sering kali membawa ketidakpastian bagi pekerja kontrak atau outsourcing. Pemerintah mengatur secara ketat ASN untuk memastikan profesionalisme dan transparansi, sementara sektor swasta lebih berorientasi pada efisiensi bisnis dan kebutuhan pasar. Dengan demikian, baik pemerintah pusat dan pemerintah daerah, bersama juga dengan pihak swasta harus dapat menentukan dan secara konsisten untuk memperbaiki celah kekurangan ataupun kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen dan seleksi agar menjadi lebih baik lagi serta berkeadilan sesuai dengan harapan masyarakat Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiraharjo, J., Milisani, M., & Marosani, Y. 2022. Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dki Jakarta. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Volume 5, Nomor 2, DOI: <https://doi.org/10.46975/ebp.v5i2.176>
- Creswell, J. W. 2015. *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Boston: Pearson.
- Farida, I. 2013. Rekrutmen, Seleksi, Pendidikan Dan Pelatihan Birokrat Perempuan Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik (Di Pemerintahan Kota Bandar Lampung). *Sosiohumaniora*, Volume 15, Nomor 1, hal. 55. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v15i1.11271>
- Hafidz, L. (2023, July 3). *4 Data Statistik HR dalam Proses Rekrutmen*. Retrieved April 28, 2025, from Talents: <https://www.talents.id/resources/blog/4-data-statistik-hr-dalam-proses-rekrutmen/#:~:text=Kesimpulan,rata%20berlangsung%20selama%2043%20hari>.

- Hariawan, S., Kiyai, B., & Kolondam, H. 2019. Pengaruh Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik (Studi di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil. *Jurnal Administrasi Publik Universitas Sam Ratulangi Manado*, Volume 5, Nomor 85, hal. 8-18.
- Irham, F. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011 Manajemen Sumber Daya Manusia, (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristanto, Saragih, M., & Purba, D. T. 2024. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Aksara Mas. *Manajemen: Jurnal Ekonomi USI*, Volume 6, Nomor 1, hal. 55-56. DOI: <https://doi.org/10.36985/qn79b341>
- Kurniatin, E., & Mukhsin, Moh. 2023. Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Organisasi. *Journal of Social and Economics Research*, Volume 5, Nomor 2, hal. 876-885. DOI: <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.186>
- Manullang. 2008. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI).
- Mathis, R. L, Jackson, J. H. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Pratiwi, H., & Halomoan, Y. K. 2025. Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, Volume 3, Nomor 1, hal. 542-551.
- Putri, A., Nuringwahyu, S., & Hardiati, R. N. 2021. Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis (JIAGABI)*, Volume 10, Nomor 1, hal. 1-12.
- Sari, M., Akos, M., & Akbar, M. 2019. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pns (Studi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin). *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen (Administraus)*, Volume 3, Nomor 2, hal. 107-142. DOI: <https://doi.org/10.56662/administraus.v3i2.78>
- Sofar, S., dan Heriyanto, Y. 2013. Pengantar Statistika Sosial. Jakarta: In Media.
- Simamora, H. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Soepeno, B. 2002. Statistik Terapan, Cetakan Pertama. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudjana. 2002. Metoda Statistika. Bandung: Tarsito.
- Terry, George R., dan Rue, Leslie W. 2016. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widnyani, N. M. 2020. Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Volume 9, Nomor 11, hal. 35-58. DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i11.p07>
- Yullyanti, E. 2009. Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. *Bisnis & Birokrasi*:

