

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini memiliki peran yang semakin strategis dalam keberlangsungan operasional perusahaan. SDM merupakan salah satu elemen utama yang mendukung tercapainya tujuan organisasi secara berkelanjutan (Firdaus, 2023). Dalam konteks manajemen kepegawaian, SDM memiliki peran penting dalam upaya memperoleh serta mengembangkan tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas. Adapun fungsi-fungsi utama dalam pengelolaan SDM meliputi kegiatan perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, pemberhentian, pengintegrasian, pemberian kompensasi, hingga evaluasi terhadap kinerja karyawan (Firdaus, 2023).

Menurut (Hasibuan, 2020) MSDM adalah proses yang mencakup pengorganisasian, perencanaan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan, pemeliharaan, serta pelepasan karyawan, dengan tujuan dalam memperoleh kepentingan individu, masyarakat serta organisasi secara seimbang. SDM mempunyai peranan yang merupakan elemen vital bagi perusahaan karena sifatnya dinamis dan terus berkembang. Salah satu aspek krusial yang menjadi kunci utama dalam meraih keberhasilan organisasi upaya pembinaan tenaga kerja yang memiliki potensi unggul. Maka dari itu, organisasi dituntut memiliki kecakapan dalam menjangkau serta mengembangkan karyawan yang memiliki motivasi kuat, serta membangun keunggulan kompetitif melalui pengelolaan SDM yang efektif (Fitri Dewi Kesuma, Efendi, Julyanthry, 2019). Dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi secara optimal, keberadaan SDM yang potensial dan berkualitas menjadi

suatu keharusan. Untuk memperoleh tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi tersebut, perusahaan perlu menerapkan sistem rekrutmen dan seleksi yang tepat dan terencana.

Beberapa tahun terakhir, Transformasi digital telah memicu perubahan besar di berbagai bidang bisnis, tergolong proses perekrutan tenaga kerja. *E- recruitment* atau rekrutmen berbasis teknologi, kini Menjadi pilihan utama organisasi internasional demi mengoptimalkan efisiensi dalam mencari dan menyeleksi kandidat. Berdasarkan laporan LinkedIn Global Talent Trends, banyak perusahaan yang telah mengadopsi sistem ini karena kemampuannya dalam mempercepat proses rekrutmen, menjangkau lebih banyak pelamar, serta mengurangi biaya seleksi dibandingkan metode konvensional/ tradisional (LinkedIn, 2023).

Namun, meskipun menawarkan berbagai keuntungan, *E-Recruitment* juga memiliki tantangan tersendiri. Beberapa Metode rekrutmen lama seperti wawancara masih digunakan oleh organisasi hingga saat ini serta rekomendasi internal, karena dianggap lebih efektif dalam menilai kepribadian, etika kerja, dan kesesuaian budaya perusahaan (Arifin, D., & Sari, 2024). Elemen non- teknis masih menjadi faktor penentu yang signifikan dalam keberhasilan seleksi karyawan. Oleh karena itu, banyak organisasi menggabungkan kedua metode ini untuk mendapatkan hasil rekrutmen yang lebih optimal.

Di Indonesia, penerapan *E-Recruitment* semakin berkembang seiring dengan kemajuan teknologi dan digitalisasi dalam dunia kerja. Berdasarkan laporan JobStreet Job Outlook Report 2022, sebagian besar perusahaan telah beralih ke sistem rekrutmen daring untuk mempercepat proses perekrutan dan menjangkau

lebih banyak kandidat potensial. Metode ini dianggap lebih efisien karena dapat mengurangi biaya iklan lowongan kerja, mempercepat penyaringan awal, serta memungkinkan otomatisasi dalam proses seleksi.

Meskipun digitalisasi melalui *E-Recruitment* telah meningkatkan jumlah pelamar yang dapat dijangkau oleh perusahaan, efektivitasnya dalam menyaring kandidat yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan masih menjadi tantangan. Menurut (Amar, S., & Abdi, 2022), *E-Recruitment* mempermudah perusahaan dalam memperoleh banyak pelamar secara cepat melalui platform digital, tetapi tidak selalu menjamin kualitas kandidat yang sesuai. Di sisi lain, metode rekrutmen tradisional seperti *walk-in interview* dan *job fair* masih relevan, terutama untuk menilai soft skills dan kecocokan budaya kerja secara langsung (Fitriani, A., & Pratama, 2023). Pendekatan baru seperti *personality hire* juga mulai diterapkan oleh perusahaan startup untuk menyesuaikan rekrutmen dengan nilai dan budaya kerja yang spesifik, yang terbukti lebih efektif dalam mempertahankan karyawan jangka panjang (Putri, R. Y., & Lestari, 2023). Oleh karena itu, kombinasi antara metode *E-Recruitment* dan rekrutmen tradisional menjadi strategi yang umum digunakan untuk mencapai hasil seleksi yang lebih optimal.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa meskipun jumlah pelamar yang diperoleh melalui metode ini meningkat, kesesuaian antara kualifikasi kandidat dengan kebutuhan perusahaan tidak selalu optimal. Sebaliknya, metode rekrutmen tradisional, seperti *walk-in interview*, *job fair*, dan rekomendasi internal, masih banyak digunakan terutama di industri yang membutuhkan interaksi langsung dalam proses seleksi. Dalam sektor-sektor tertentu, metode ini dinilai lebih efektif

dalam menilai *soft skills*, karakteristik kepribadian, serta kesesuaian budaya kerja, meskipun prosesnya lebih panjang dan biaya yang dikeluarkan lebih besar. Fenomena ini menunjukkan bahwa di tingkat nasional perusahaan masih menghadapi dilema dalam memilih metode rekrutmen yang paling tepat. Maka dari itu, sangat diperlukan kajian lebih lanjut untuk memahami keunggulan dan keterbatasan masing-masing metode dalam konteks industri yang berbeda.

Industri perkebunan di Indonesia memiliki karakteristik khusus yang mempengaruhi proses rekrutmen tenaga kerja. PT Perkebunan Nusantara 1 regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan sebagai bagian dari sektor agribisnis, PT Perkebunan Nusantara 1 regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan, atau biasa disingkat menjadi PTPN 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan, yang dulunya merupakan bagian usaha dari PT. Perkebunan Nusantara III yang bergerak pada bidang perkebunan, kelapa sawit, karet, tebu dan the yang membutuhkan karyawan yang tidak mempunyai keterampilan teknis, tetapi juga memiliki kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis serta lokasi operasional yang sering berada di daerah terpencil. Oleh karena itu, metode rekrutmen yang digunakan harus mampu menjaring calon tenaga kerja yang sesuai kebutuhan Perusahaan ini.

Upaya mempercepat dan memperluas cakupan pencarian tenaga kerja, *E-Recruitment* telah diterapkan untuk mempermudah akses bagi calon pelamar dari berbagai daerah. Metode ini memungkinkan perusahaan memperoleh berbagai kandidat Dengan waktu pelaksanaan yang lebih cepat dan anggaran yang lebih hemat (Anwar, M et al, 2023). Namun, meskipun *E-Recruitment* memberikan

efisiensi, tantangan tetap ada dalam hal menilai aspek psikologis, *soft skills*, serta kesesuaian budaya kerja. Hal ini disebabkan keterbatasan interaksi langsung dalam proses seleksi digital, yang membuat perusahaan sulit mengukur nilai-nilai kepribadian secara akurat (Putri, R. Y., & Lestari, 2023). Oleh karena itu, banyak perusahaan mulai mengombinasikan *E-Recruitment* dengan metode tradisional atau pendekatan seperti *personality hire* untuk menghasilkan proses seleksi yang lebih komprehensif.

Di sisi lain, metode rekrutmen tradisional, seperti seleksi langsung melalui wawancara tatap muka atau referensi dari karyawan internal, masih dianggap relevan dalam sektor perkebunan. Pendekatan ini memungkinkan perusahaan untuk lebih memahami latar belakang dan karakter calon karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan tingkat retensi dan loyalitas pekerja. Oleh karena itu, perusahaan di industri ini sering menghadapi dilema dalam memilih metode rekrutmen yang paling efektif, sehingga memerlukan strategi yang tepat untuk menyeimbangkan efisiensi dengan kualitas tenaga kerja yang diperoleh.

PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan menghadapi tantangan dalam menentukan metode rekrutmen yang paling efektif untuk mendapatkan karyawan berkualitas tinggi. Perusahaan telah mengadopsi *E-Recruitment* untuk mempercepat proses perekrutan dan menjangkau kandidat secara lebih luas. Namun, meskipun metode ini menawarkan efisiensi, terdapat kekhawatiran mengenai kemampuan *E-Recruitment* dalam menilai aspek-aspek seperti *soft skills* dan kesesuaian budaya kerja.

Berdasarkan informasi dari pihak *Human Resources Development* (HRD) dan

SDM PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan, perusahaan menerapkan kombinasi metode *E-Recruitment* dan rekrutmen tradisional dalam proses seleksi karyawan. HRD PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan menjelaskan bahwa sistem *E-Recruitment* digunakan dalam tahap awal seleksi, di mana calon pelamar dapat mengakses informasi lowongan kerja serta mengirimkan berkas lamaran melalui platform digital resmi perusahaan, *email*, atau situs rekrutmen lainnya. Hal ini bertujuan untuk menjangkau kandidat yang lebih luas, meningkatkan efisiensi dalam proses administrasi, serta mempercepat tahapan seleksi awal.

Namun, selain memanfaatkan sistem digital, PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan juga tetap menerapkan rekrutmen tradisional dalam tahap lanjutan seleksi. Manajemen Sumber Daya PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan menegaskan bahwa metode ini masih sangat diperlukan dalam proses wawancara tatap muka, tes keterampilan, serta evaluasi psikologis yang lebih mendalam. Kandidat yang telah lolos seleksi awal melalui *E-Recruitment* akan diundang untuk mengikuti tahap seleksi selanjutnya secara langsung di kantor pusat atau unit kerja terkait. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa calon karyawan bukan hanya memiliki kompetensi teknis, melainkan juga selaras dengan nilai-nilai dan budaya organisasi.

Kombinasi metode ini, pihak HRD dan Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan menilai bahwa rekrutmen menjadi lebih efektif, efisien, dan objektif. Sistem *E-Recruitment* mempermudah pencatatan dan pengelolaan data kandidat secara lebih cepat,

sementara rekrutmen tradisional tetap memiliki peran penting dalam menilai kepribadian serta keterampilan secara langsung.

Di sisi lain, rekrutmen tradisional, yang melibatkan proses seperti wawancara langsung dan rekomendasi internal, masih dianggap efektif dalam menilai karakteristik non-teknis calon karyawan. Pendekatan ini memungkinkan perusahaan untuk lebih memahami kesesuaian kandidat dengan budaya dan nilai-nilai organisasi. Namun, metode ini seringkali memerlukan durasi yang lebih panjang serta pengeluaran dana yang lebih tinggi.. Perbedaan antara kedua pendekatan ini menimbulkan pertanyaan mengenai metode rekrutmen mana yang paling efektif dalam konteks spesifik PTPN 1 Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan. Oleh karena itu, diperlukan analisis mendalam untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing metode terhadap kualitas seleksi karyawan di perusahaan ini.

Upaya meningkatkan efektivitas proses rekrutmen, PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan telah mengadopsi metode *E-Recruitment* untuk menjangkau calon karyawan secara lebih luas dan efisien. Namun, efektivitas metode ini dalam menghasilkan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan spesifik perusahaan masih menjadi pertanyaan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa meskipun *E-Recruitment* dapat meningkatkan jumlah pelamar, kualitas kandidat yang sesuai dengan kebutuhan spesifik perusahaan tidak selalu terpenuhi. Hal ini dikarenakan keterbatasan interaksi langsung dalam proses seleksi digital yang menyulitkan penilaian terhadap soft skills, kepribadian, serta kesesuaian budaya organisasi. Oleh karena itu, banyak perusahaan, termasuk PTPN

I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan, perlu mempertimbangkan kombinasi antara *E- Recruitment* dengan metode seleksi tradisional seperti wawancara tatap muka dan assessment center untuk mendapatkan hasil rekrutmen yang lebih optimal dan tepat sasaran.

Berdasarkan alasan diatas, maka peneliti berinisiatif mengambil judul **"ANALISIS PENGARUH *E-RECRUITMENT* DAN REKRUTMEN TRADISIONAL TERHADAP KUALITAS SELEKSI KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA 1 REGIONAL 7 KANTOR PENGHUBUNG SUMATERA SELATAN "**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *E-Recruitment* berpengaruh terhadap kualitas seleksi karyawan di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan?
2. Apakah rekrutmen tradisional berpengaruh terhadap kualitas seleksi karyawan di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan?
3. Apakah *E-Recruitment* dan rekrutmen tradisional berpengaruh secara simultan terhadap kualitas seleksi karyawan di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh *E-Recruitment* terhadap kualitas seleksi karyawan di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen tradisional terhadap kualitas seleksi karyawan di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui *E-Recruitment* dan rekrutmen tradisional berpengaruh secara simultan terhadap kualitas seleksi karyawan di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan?

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, Penelitian ini bertujuan untuk memberi manfaat kepada berbagai pihak, seperti:

1. Bagi penulis

Penelitian ini berperan dalam memperdalam pemahaman tentang efektivitas *E-Recruitment* dan rekrutmen tradisional dalam proses seleksi karyawan. Selain itu, penelitian ini juga membantu meningkatkan keterampilan dalam menganalisis data serta menyusun rekomendasi berdasarkan temuan penelitian.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian tersebut bisa menjadi dasar mengevaluasi metode rekrutment yang lebih efektif. Penelitian ini membantu perusahaan dalam menentukan strategi perekrutan yang lebih optimal, baik dari aspek efisiensi waktu, penghematan biaya, maupun kualitas tenaga kerja yang diperoleh. Selain itu, perusahaan juga dapat mengidentifikasi keunggulan serta keterbatasan dari

masing-masing metode rekrutmen guna meningkatkan efektivitas seleksi karyawan.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini berkontribusi dalam menambah referensi akademik terkait SDM, khususnya bidang recruitment dan seleksi tenaga kerja. Temuan penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi mahasiswa dan akademisi yang ingin meneliti topik serupa. Selain itu, penelitian ini juga dapat memperkuat hubungan antara universitas dan dunia industri dalam mengembangkan sistem rekrutmen yang lebih inovatif dan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada objek, lokasi, waktu, dan metode penelitian. Dari segi objek, penelitian ini berfokus pada perbandingan efektivitas *E- Recruitment*, yang berbasis digital, dengan rekrutmen tradisional, yang masih menggunakan metode konvensional. Lokasi penelitian dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan, yang menggunakan kedua metode rekrutmen dalam proses seleksi tenaga kerja. Penelitian ini mengkaji data dalam periode tertentu untuk memperoleh gambaran yang lebih akurat terkait efektivitas metode rekrutmen.

1.6 Sistematika Penulisan

Struktur skripsi ini menunjukkan topik-topik yang akan dibahas dalam bagian-bagian selanjutnya.

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang permasalahan yang menjadi dasar dilakukannya penelitian. Setelah permasalahan diidentifikasi, maka dirumuskan pertanyaan-pertanyaan penelitian yang dituangkan dalam bentuk perumusan masalah. Penelitian ini tidak hanya ditujukan sebagai syarat tugas akhir, tetapi juga memiliki berbagai tujuan yang dijabarkan dalam bagian tujuan penelitian. Selain itu, bab pendahuluan juga menjelaskan manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini. Seluruh isi bab disusun secara sistematis melalui sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membangun kerangka konseptual, menganalisis temuan penelitian sebelumnya, menjelaskan hubungan antara variabel penelitian, mengeksplorasi landasan teoritis yang relevan, dan mengusulkan hipotesis yang akan digunakan sebagai panduan dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan data dan teknik penelitian yang digunakan dalam penyusunan studi ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk pembahasan yang lebih mendalam, data yang dikumpulkan pada bab sebelumnya diproses dan dianalisis lebih lanjut dalam bab ini.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari temuan penelitian secara keseluruhan disajikan pada bagian terakhir bab ini. Diharapkan temuan ini dapat memberikan saran atau hal-hal yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan saat merumuskan solusi untuk masalah mereka.