



Orbit: Jurnal Ilmu Multidisplin Nusantara

| ISSN (Online) [3064-5883](https://doi.org/10.63217/orbit.v2i2.250) |
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
DOI: [10.63217/orbit.v2i2.250](https://doi.org/10.63217/orbit.v2i2.250)



Analisis Rekrutmen Karyawan di Lembaga Publikasi Siber Publisher Group

Jihan Luthfi Nabillah¹, Raihan Saputra², Stefani Pandiangan³, Arizki Arizki⁴, Wustari L Mangundjaya⁵

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, jihanluthfinabillah@gmail.com

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, raihansaputra0502@gmail.com

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, stefanipandiangan.10@gmail.com

⁴Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, arizkii27@gmail.com

⁵Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia,
wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: raihansaputra0502@gmail.com²

Abstract: This study aims to analyze the employee recruitment process implemented at the Siber Publisher Group Scientific Article Publication Institution as a knowledge-based organization that demands high academic and work ethic standards. This study uses a qualitative approach with a descriptive design. Data were collected through semi-structured interviews with the Person in Charge (PIC) of recruitment who had a direct role in the planning, implementation, and evaluation of the recruitment process. The results showed that Siber Publisher Group Institution had implemented a structured recruitment system based on internal policies that emphasized the principles of objectivity and transparency. Determining workforce needs is done reactively and proactively by considering the increase in workload and the development of the institution's services. The selection process is tailored to the characteristics of the position through a combination of administrative selection, technical competency testing, and behavior-based interviews. The main obstacle faced by the institution is the limited number of applicants with specific qualifications in the field of scientific publication. As a countermeasure, the institution conducts continuous evaluations, refines job descriptions, and strengthens its job vacancy information dissemination strategy. Overall, the recruitment process at Institution Siber Publisher Group plays a strategic role in maintaining the quality of services and academic integrity of the institution.

Keywords: Employee Recruitment, Human Resources, Article Publication Institution

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses rekrutmen karyawan yang diterapkan di Lembaga Publikasi Siber Publisher Group sebagai organisasi berbasis pengetahuan yang menuntut pemenuhan standar akademik dan etika kerja yang tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara semi terstruktur dengan Person in Charge (PIC) rekrutmen yang memiliki peran langsung dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi proses rekrutmen. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa Lembaga Siber Publisher Group telah menerapkan sistem rekrutmen yang terstruktur dan berlandaskan kebijakan internal yang menekankan prinsip objektivitas dan transparansi. Penentuan kebutuhan tenaga kerja dilakukan secara reaktif dan proaktif dengan mempertimbangkan peningkatan beban kerja serta pengembangan layanan lembaga. Proses seleksi disesuaikan dengan karakteristik jabatan melalui kombinasi seleksi administrasi, pengujian kompetensi teknis, dan wawancara berbasis perilaku. Kendala utama yang dihadapi lembaga adalah keterbatasan pelamar dengan kualifikasi spesifik di bidang publikasi ilmiah. Sebagai upaya penanganan, lembaga melakukan evaluasi berkelanjutan, penyempurnaan deskripsi pekerjaan, serta penguatan strategi penyebaran informasi lowongan. Secara keseluruhan, proses rekrutmen di Lembaga Siber Publisher Group berperan strategis dalam menjaga kualitas layanan dan integritas akademik lembaga.

Kata Kunci: Rekrutmen Karyawan, Sumber daya Manusia, Lembaga Publikasi Artikel

PENDAHULUAN

Kesuksesan organisasi dalam menjalankan aktivitas kerjanya tidak semata-mata ditentukan oleh kecanggihan sistem dan teknologi yang digunakan, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya. Perkembangan teknologi yang pesat memang mampu meningkatkan efisiensi kerja, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang kompeten dan berintegritas, pencapaian tujuan organisasi tidak akan berjalan secara optimal (Pratama et al., 2024). Sumber daya manusia memiliki peran strategis sebagai penggerak utama seluruh aktivitas organisasi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kinerja organisasi secara keseluruhan (Lestari et al., 2025). Dalam operasional sehari-hari, karyawan bertanggung jawab memastikan setiap prosedur kerja terlaksana sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Kuntadi et al., 2022).

Seiring dengan meningkatnya kompleksitas tuntutan pekerjaan, organisasi semakin membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan karakteristik yang selaras dengan kebutuhan jabatan. Kondisi ini menegaskan pentingnya peran manajemen sumber daya manusia tahap awal, terutama dalam memastikan individu yang direkrut telah memiliki kesiapan dan kemampuan yang memadai untuk menjalankan pekerjaan secara efektif (Febyola et al., 2023). Pentingnya tahap awal dalam manajemen sumber daya manusia ini sejalan dengan teori Gary Dessler (2020), yang menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses untuk menemukan dan menarik pelamar kerja guna mengisi jabatan dalam organisasi. Kualitas proses rekrutmen sangat menentukan efektivitas tahapan seleksi berikutnya, karena apabila kumpulan pelamar yang diperoleh tidak memadai, maka proses seleksi yang dilakukan secara cermat sekalipun tidak akan mampu menghasilkan karyawan yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia pada tahap awal berfungsi sebagai fondasi dalam memastikan individu yang direkrut memiliki kesiapan, kompetensi, dan potensi untuk menjalankan pekerjaan secara efektif dan berkelanjutan (Ainiyah et al., 2025).

Dalam konteks tersebut, proses rekrutmen menjadi salah satu tahapan awal yang berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia dalam organisasi (Adinda Putri et al., 2025). Rekrutmen tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga sebagai pintu masuk utama yang menentukan kualitas karyawan yang akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Febyola et al., 2023). Rekrutmen merupakan proses yang dilakukan oleh organisasi untuk menarik dan mendorong individu yang memiliki minat serta kualifikasi yang sesuai agar bersedia melamar dan mengisi posisi atau jabatan yang tersedia (Wardhana, 2014). Melalui proses rekrutmen yang terencana dan sistematis, organisasi dapat meningkatkan peluang memperoleh karyawan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan budaya organisasi (Alwi dan Sugiono, 2020). Lebih dari sekadar upaya menarik pelamar kerja, rekrutmen mencerminkan sejauh mana organisasi mampu memahami kebutuhan tenaga kerja serta merumuskan kriteria yang relevan dan selaras dengan tuntutan

pekerjaan yang dihadapi. Rekrutmen yang tidak dirancang dengan baik berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian antara individu dengan pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kinerja, tingginya tingkat kesalahan kerja, serta meningkatnya *turnover* karyawan (Sesa et al., 2025).

Setiap organisasi memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga strategi rekrutmen tidak dapat diterapkan sama rata. Hal ini terutama berlaku pada organisasi berbasis pengetahuan, seperti lembaga yang bergerak di bidang penerbitan lembaga artikel ilmiah. Lembaga yang bergerak dalam penerbitan artikel ilmiah merupakan organisasi berbasis pengetahuan yang aktivitas kerjanya berkaitan dengan pengelolaan naskah akademik, proses editorial, serta pemenuhan standar etika dan kualitas publikasi (Andoyo et al., 2022). Karakteristik tersebut menuntut sumber daya manusia memiliki tingkat ketelitian tinggi, kemampuan analitis yang baik, serta pemahaman mendalam terhadap lingkungan akademik dan sistem publikasi ilmiah.

Selain kompetensi teknis, sikap profesional dan kepatuhan terhadap etika kerja juga menjadi faktor penting dalam mendukung kualitas hasil kerja pada lembaga Publikasi Artikel Ilmiah. Karyawan yang terlibat dalam proses editorial dan pendampingan publikasi dituntut untuk menjaga konsistensi kualitas, objektivitas penilaian, serta kerahasiaan dokumen akademik. Menurut Patricya dan Samiyah (2025) menyatakan bahwa kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dan kualifikasi karyawan sangat dipengaruhi oleh ketepatan proses rekrutmen sejak tahap awal. Apabila proses tersebut tidak dirancang sesuai dengan kebutuhan spesifik organisasi, berbagai kendala kerja dapat muncul dalam pelaksanaannya. Perencanaan sumber daya manusia yang strategis menjadi fondasi utama yang mendasari setiap aktivitas rekrutmen di organisasi modern. Perencanaan ini mencakup identifikasi kebutuhan tenaga kerja baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, serta penyesuaian kebutuhan tenaga kerja dengan visi dan misi organisasi (Ferdi et al., 2025). Tanpa perencanaan yang matang, proses rekrutmen cenderung bersifat reaktif dan berpotensi menghasilkan keputusan penerimaan karyawan yang kurang optimal.

Dalam praktiknya, dinamika tersebut juga ditemukan pada salah satu lembaga publikasi artikel ilmiah yang dalam penelitian ini disebut sebagai Lembaga Publikasi Artikel Ilmiah Siber Publisher Group, dengan nama disamarkan atas permintaan pihak perusahaan. Lembaga ini bergerak di sektor jasa edukasi dan riset dengan spesialisasi pada pendampingan publikasi artikel ilmiah bagi akademisi, peneliti dan praktisi. Sebagai lembaga penghubung antara penulis dan pengelola jurnal, Siber Publisher Group menawarkan layanan komprehensif mulai dari evaluasi naskah awal, penyuntingan substansi, hingga *proofreading* bahasa internasional. Dengan karakteristik layanan tersebut, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menentukan kredibilitas dan reputasi lembaga di mata klien dan mitra akademik. Integritas layanan oleh yang diberikan oleh lembaga Siber Publisher Group sangat bergantung pada kualitas tim editorial dan teknis yang dimiliki lembaga Siber Publisher Group. Kesalahan kecil dalam proses kerja, seperti ketidaksesuaian format, kekeliruan substansi, atau ketidakpatuhan terhadap etika publikasi, dapat berdampak signifikan terhadap kepercayaan klien. Oleh karena itu, fungsi rekrutmen memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa karyawan yang diterima benar-benar memiliki kompetensi dan karakteristik yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan di bidang publikasi ilmiah (Maulana dan Kudus, 2024).

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa proses rekrutmen pada lembaga publikasi artikel ilmiah tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga berkaitan erat dengan upaya menjaga kualitas layanan dan kredibilitas institusi. Rekrutmen menjadi tahapan awal yang menentukan apakah organisasi mampu memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang menuntut ketelitian, tanggung jawab, serta pemahaman terhadap standar akademik (Ladhuri dan Wahjono, 2025). Menurut Faradita dan Anggryani (2025) menyatakan bahwa rekrutmen tidak dirancang secara sistematis berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian antara kompetensi individu dan tuntutan pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kinerja serta meningkatnya kebutuhan penyesuaian karyawan baru. Penelitian menurut Sari et al. (2024) mengenai sistem rekrutmen dan seleksi juga

menunjukkan bahwa ketidaktepatan dalam tahap awal penerimaan karyawan dapat memengaruhi stabilitas kerja dan konsistensi kualitas hasil kerja. Namun demikian, sebagian penelitian sebelumnya masih berfokus pada sektor industri dan jasa secara umum, sementara kajian yang secara spesifik membahas proses rekrutmen pada lembaga publikasi artikel ilmiah masih relatif terbatas.

Berdasarkan uraian latar belakang, penelitian ini difokuskan pada Analisis Proses Rekrutmen Karyawan di Lembaga Publikasi Artikel Ilmiah Siber Publisher Group. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam proses rekrutmen karyawan yang diterapkan di Lembaga Siber Publisher Group. Analisis difokuskan pada sistem dan kebijakan rekrutmen, latar belakang dilaksanakannya rekrutmen, serta perencanaan dan penentuan kebutuhan tenaga kerja sebelum proses rekrutmen dilakukan. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji tahapan rekrutmen, media penyebaran informasi lowongan kerja, kriteria dan metode seleksi yang digunakan dalam pengambilan keputusan penerimaan karyawan, serta kendala yang dihadapi beserta upaya yang dilakukan lembaga dalam mengatasinya. Penelitian ini juga diarahkan untuk memahami bagaimana lembaga X mengevaluasi keberhasilan dan efektivitas proses rekrutmen karyawan. Dengan demikian, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai praktik rekrutmen karyawan pada lembaga publikasi artikel ilmiah serta menjadi referensi bagi pengembangan sistem rekrutmen di organisasi sejenis.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena bertujuan untuk memahami secara mendalam proses rekrutmen karyawan yang diterapkan di Lembaga Publikasi Artikel Ilmiah Siber Publisher Group, meliputi kebijakan, tahapan, pertimbangan, serta kendala yang dihadapi dalam praktik rekrutmen. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh data yang bersifat kontekstual dan interpretatif berdasarkan pengalaman serta pandangan subjek penelitian. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan praktik rekrutmen karyawan secara sistematis dan faktual sebagaimana berlangsung di lapangan tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel yang diteliti.

Penentuan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan kriteria tertentu yang ditetapkan peneliti karena dianggap paling relevan dan mampu memberikan informasi mendalam sesuai tujuan penelitian (Sugiyono, 2019). Subjek utama penelitian ini adalah *Person in Charge* (PIC) Rekrutmen di Lembaga Publikasi Artikel Ilmiah Siber Publisher Group, yang dipilih karena memiliki otoritas, pengetahuan, serta pengalaman praktis lebih dari tiga tahun dalam perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pelaksanaan seleksi, hingga evaluasi efektivitas rekrutmen. Dengan melibatkan informan kunci tersebut, data yang diperoleh diharapkan dapat merepresentasikan tata kelola rekrutmen yang diterapkan secara aktual dan kredibel.

Penelitian dilaksanakan secara daring melalui aplikasi *Zoom Meeting* untuk mengatasi kendala geografis tanpa mengurangi kedalaman interaksi dengan narasumber. Pengumpulan data dilakukan menggunakan wawancara semi-terstruktur sebagai instrumen utama. Teknik ini memberikan fleksibilitas bagi peneliti untuk mengajukan pertanyaan terbuka serta melakukan penggalian lebih lanjut (*probing*) terhadap jawaban informan, khususnya terkait kebijakan internal, perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, perbedaan metode seleksi antar jabatan, serta mekanisme evaluasi pasca-rekrutmen. Proses wawancara berlangsung selama kurang lebih 60 menit dan didukung dengan pencatatan lapangan (*field notes*) guna menjaga keutuhan dan akurasi data yang diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dari wawancara menunjukkan bahwa Lembaga Publikasi Artikel Ilmiah Siber Publisher Group telah menerapkan sistem rekrutmen karyawan yang terstruktur dan mengacu pada kebijakan internal organisasi. Implementasi sistem rekrutmen di Lembaga Siber

Publisher Group mencerminkan pola manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis dan berorientasi pada kualitas. Rekrutmen dipahami sebagai instrumen penting untuk menjaga standar akademik, integritas kerja, serta keberlanjutan layanan publikasi ilmiah yang diberikan kepada klien (Rostiyanti et al., 2023). Pendekatan ini menjadi sangat relevan mengingat karakteristik pekerjaan di lembaga publikasi artikel ilmiah menuntut ketelitian tinggi, konsistensi kerja, serta kepatuhan terhadap norma dan etika akademik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Person in Charge* (PIC) rekrutmen, diketahui bahwa seluruh proses rekrutmen dijalankan dengan mengacu pada kebijakan internal yang telah ditetapkan oleh lembaga. Kebijakan tersebut menekankan prinsip objektivitas dan transparansi dalam setiap tahapan seleksi. Hal ini dilakukan agar proses pengambilan keputusan tidak bergantung pada penilaian personal semata, melainkan pada kesesuaian kompetensi kandidat dengan kebutuhan kerja di Lembaga Siber Publisher Group. Temuan ini sejalan dengan (Patricya dan Samiyah, 2025) yang menyatakan bahwa ketepatan dalam proses rekrutmen sejak tahap awal sangat menentukan kesesuaian individu dengan tuntutan pekerjaan yang bersifat spesifik.

Lebih lanjut, latar belakang dilaksanakannya rekrutmen di Lembaga Siber Publisher Group didasarkan pada analisis kebutuhan organisasi yang bersifat reaktif sekaligus proaktif. Secara reaktif, rekrutmen dilakukan untuk mengisi kekosongan jabatan akibat mutasi internal, pengunduran diri karyawan, maupun faktor *turnover* lainnya. Di sisi lain, secara proaktif, rekrutmen juga dipicu oleh adanya peningkatan volume pekerjaan dan ekspansi layanan, khususnya terkait dengan bertambahnya jumlah naskah ilmiah yang harus dikelola. Strategi ini menunjukkan bahwa lembaga tidak menunggu terjadinya penurunan kinerja terlebih dahulu, tetapi berupaya mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia agar kualitas layanan tetap terjaga. Temuan tersebut menguatkan pandangan Lestari et al. (2025) yang menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif berperan sebagai penggerak utama dalam menjaga dan meningkatkan kinerja organisasi. Dengan memastikan kecukupan jumlah karyawan yang kompeten, Lembaga Siber Publisher Group berupaya mencegah terjadinya beban kerja berlebih yang berpotensi menurunkan kualitas layanan dan akurasi kerja. Dalam konteks lembaga publikasi ilmiah, kekurangan sumber daya manusia tidak hanya berdampak pada efisiensi waktu, tetapi juga dapat memengaruhi kredibilitas lembaga di mata akademisi dan peneliti.

Pada tahap perencanaan tenaga kerja, Lembaga Siber Publisher Group menerapkan pendekatan yang bersifat metodologis dan berbasis data. Sebelum lowongan kerja dipublikasikan, lembaga terlebih dahulu melakukan evaluasi terhadap beban kerja karyawan yang ada, meninjau struktur organisasi, serta memetakan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka menengah. Perencanaan ini tidak hanya berfokus pada aspek kuantitas tenaga kerja, tetapi juga pada spesifikasi kualifikasi yang dibutuhkan. Kualifikasi tersebut mencakup pemahaman terhadap gaya selingkung publikasi ilmiah, kemampuan bahasa asing, ketelitian kerja, serta pemahaman dasar mengenai etika riset dan publikasi. Pendekatan perencanaan yang komprehensif ini berfungsi sebagai fondasi agar proses rekrutmen yang dijalankan tidak menyimpang dari visi dan misi lembaga. Ferdi et al. (2025) menyatakan bahwa perencanaan kepegawaian yang efektif harus mampu menyelaraskan kebutuhan sumber daya manusia dengan arah pengembangan organisasi. Tanpa perencanaan yang matang, proses rekrutmen berisiko menjadi beban biaya yang tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas.

Dalam tahap penjaringan pelamar, Lembaga Siber Publisher Group menerapkan alur rekrutmen yang sistematis dan melibatkan berbagai unit kerja. Proses diawali dengan pengajuan kebutuhan dari masing-masing unit, yang kemudian harus mendapatkan persetujuan dari manajemen puncak. Tahap ini berfungsi sebagai mekanisme kontrol agar rekrutmen tetap selaras dengan kondisi keuangan dan prioritas organisasi. Setelah memperoleh persetujuan, lembaga menyebarluaskan informasi lowongan kerja melalui berbagai media, seperti situs web resmi, media sosial, serta jaringan profesional dan rekomendasi internal. Pemanfaatan media

digital dalam proses rekrutmen mencerminkan adaptasi Lembaga XYZ terhadap perkembangan teknologi informasi. Strategi ini memungkinkan jangkauan pelamar menjadi lebih luas dan beragam, sehingga meningkatkan peluang lembaga untuk memperoleh kandidat yang sesuai. Selain itu, kerja sama dengan institusi pendidikan juga dilakukan untuk menarik lulusan yang memiliki minat dan potensi di bidang publikasi ilmiah. Pendekatan penyebaran informasi rekrutmen melalui berbagai media ini penting mengingat keterbatasan pasar tenaga kerja yang memiliki kompetensi spesifik di bidang publikasi artikel ilmiah.

Mengenai metode seleksi, hasil penelitian menunjukkan bahwa Lembaga Siber Publisher Group mengombinasikan asesmen teknis dan asesmen perilaku sebagai dasar pengambilan keputusan penerimaan karyawan. Seleksi administrasi dilakukan sebagai tahap awal untuk memastikan kesesuaian dokumen pelamar dengan kualifikasi yang ditetapkan. Tahap ini dilanjutkan dengan tes kompetensi yang disesuaikan dengan posisi yang dilamar. Untuk posisi editor, tes kompetensi difokuskan pada kemampuan menyunting naskah, memahami struktur artikel ilmiah, serta penerapan standar akademik dan etika publikasi. Pelamar diminta melakukan simulasi kerja sebagai representasi tugas yang akan dijalankan. Sementara itu, untuk posisi administrasi, tes kompetensi lebih menekankan pada kemampuan pengelolaan data, ketelitian administratif, serta penguasaan perangkat kerja digital. Diferensiasi metode seleksi ini menunjukkan bahwa Lembaga Siber Publisher Group menerapkan prinsip kesesuaian antara individu dan pekerjaan. Wahyuningsih et al. (2025) menegaskan bahwa efektivitas seleksi sangat bergantung pada kesesuaian metode asesmen dengan karakteristik pekerjaan yang dihadapi.

Tahapan wawancara dimanfaatkan sebagai sarana untuk mengeksplorasi motivasi kerja, sikap profesional, serta keselarasan nilai individu dengan budaya kerja lembaga. PIC rekrutmen menegaskan bahwa aspek integritas menjadi fokus utama dalam penilaian wawancara, mengingat karakteristik pekerjaan di bidang publikasi ilmiah yang menuntut tingkat kepercayaan tinggi, terutama terkait kerahasiaan data dan kredibilitas akademik. Kondisi ini menegaskan bahwa keputusan penerimaan karyawan tidak semata-mata didasarkan pada kompetensi teknis, melainkan juga mempertimbangkan kualitas personal calon karyawan. Meskipun sistem rekrutmen telah disusun secara sistematis, pelaksanaannya di Lembaga Siber Publisher Group masih dihadapkan pada sejumlah kendala. Hambatan utama berkaitan dengan terbatasnya jumlah pelamar yang memiliki kualifikasi spesifik sesuai kebutuhan lembaga. Bidang publikasi artikel ilmiah tergolong sebagai sektor dengan cakupan pasar tenaga kerja yang relatif sempit, sehingga tidak seluruh pelamar memiliki kompetensi teknis yang memadai. Selain itu, terdapat kesenjangan antara latar belakang pendidikan pelamar dan keterampilan praktis yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Lembaga Siber Publisher Group melakukan berbagai upaya perbaikan guna mengatasi kendala, antara lain dengan memperjelas deskripsi pekerjaan sejak awal pengumuman lowongan serta meningkatkan koordinasi antar unit dalam proses seleksi. Lembaga juga berupaya membangun citra lembaga yang positif dengan menonjolkan peluang pengembangan karier dan lingkungan kerja yang kondusif. Strategi ini diharapkan dapat menarik kandidat yang lebih berkualitas di tengah persaingan pasar kerja. Sebagai tahap akhir dalam siklus manajemen sumber daya manusia, Lembaga Siber Publisher Group secara rutin melaksanakan evaluasi terhadap efektivitas proses rekrutmen yang telah dijalankan. Evaluasi tersebut dilakukan melalui penilaian kinerja karyawan baru selama masa percobaan, tingkat retensi karyawan, serta dampaknya terhadap beban kerja unit terkait. Selain itu, lembaga turut mengevaluasi efisiensi biaya dan durasi rekrutmen sebagai dasar perbaikan sistem di masa mendatang. Sebagai gambaran empiris, lembaga memantau waktu tunggu (*lead time*) sejak lowongan dibuka hingga posisi editor jurnal terisi, yang rata-rata membutuhkan waktu sekitar satu hingga dua bulan. Durasi tersebut relatif lebih panjang dibandingkan pengisian posisi staf administrasi, mengingat ketatnya standar kualifikasi akademik yang harus dipenuhi. Pendekatan evaluatif ini sejalan dengan Faradita dan Anggryani (2025) yang menekankan pentingnya evaluasi berkelanjutan agar rekrutmen memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi.

Analisis Kebijakan Rekrutmen Strategis

Kebijakan rekrutmen yang diterapkan oleh Lembaga Publikasi Siber Publisher Group menunjukkan orientasi strategis yang kuat dalam pengelolaan sumber daya manusia. Rekrutmen tidak diposisikan sebagai proses teknis semata, melainkan sebagai bagian dari kebijakan institusional yang berfungsi menjaga kesinambungan kualitas akademik dan profesionalisme layanan. Setiap tahapan rekrutmen dirancang untuk memastikan kesesuaian antara kebutuhan organisasi dengan karakteristik individu yang direkrut, sehingga kebijakan yang ada tidak bersifat reaktif jangka pendek, tetapi mendukung tujuan organisasi dalam jangka panjang. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana dan Kudus (2024) menunjukkan bahwa rekrutmen yang dirancang secara strategis dan terintegrasi dengan visi organisasi berperan penting dalam menjaga kualitas sumber daya manusia serta mendukung keberlanjutan kinerja organisasi berbasis pengetahuan.

Pendekatan kebijakan ini juga memperlihatkan adanya keselarasan antara visi lembaga sebagai penyedia layanan publikasi ilmiah dengan praktik manajemen SDM yang diterapkan. Dalam konteks organisasi berbasis pengetahuan, kebijakan rekrutmen yang strategis menjadi instrumen penting untuk membangun reputasi dan kepercayaan publik. Oleh karena itu, keberadaan pedoman internal yang mengatur prosedur rekrutmen secara baku berfungsi sebagai mekanisme kontrol agar setiap keputusan penerimaan karyawan tetap berada dalam koridor objektivitas, transparansi, dan akuntabilitas.

Metodologi Perencanaan SDM di Bidang Publikasi Ilmiah

Perencanaan sumber daya manusia di Lembaga Siber Publisher Group dilakukan melalui pendekatan metodologis yang mempertimbangkan karakteristik khusus bidang publikasi ilmiah. Tidak seperti organisasi umum, lembaga publikasi menghadapi beban kerja yang fluktuatif, sangat bergantung pada volume naskah yang masuk serta kompleksitas bidang keilmuan yang ditangani. Oleh karena itu, analisis kebutuhan tenaga kerja tidak hanya didasarkan pada jumlah pekerjaan, tetapi juga pada tingkat kesulitan dan tuntutan akademik dari setiap posisi. Menurut Mushthofa (2023) perencanaan SDM pada organisasi berbasis pengetahuan perlu mempertimbangkan variasi beban kerja dan kompleksitas tugas agar penempatan serta jumlah tenaga kerja tetap efektif dan sesuai kebutuhan organisasi.

Dalam praktiknya, perencanaan SDM ini melibatkan evaluasi berkala terhadap kapasitas kerja staf yang ada, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas. Hasil evaluasi tersebut kemudian digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan rekrutmen, sehingga lembaga dapat menghindari kondisi kelebihan atau kekurangan tenaga kerja. Pendekatan ini mencerminkan pemahaman bahwa efektivitas organisasi publikasi ilmiah sangat bergantung pada kecukupan SDM yang memiliki kompetensi spesifik dan relevan dengan tugas editorial maupun administratif.

Pendalaman Metode Seleksi Berbasis Diferensiasi Jabatan

Metode seleksi di Lembaga Siber Publisher Group dirancang secara berbeda sesuai dengan karakteristik jabatan yang dibutuhkan, khususnya antara posisi editor jurnal dan staf administrasi umum. Tes kompetensi untuk editor jurnal cenderung lebih kompleks dan menuntut kemampuan kognitif tingkat tinggi karena berkaitan langsung dengan substansi ilmiah naskah. Editor tidak hanya dituntut mampu memahami isi artikel, tetapi juga mengevaluasi kualitas metodologi, koherensi argumentasi, serta kepatuhan terhadap etika publikasi ilmiah. Sebaliknya, tes kompetensi bagi staf administrasi umum lebih difokuskan pada keterampilan operasional, ketelitian administratif, serta kemampuan mengelola dokumen dan komunikasi layanan. Meskipun tetap menuntut ketepatan dan tanggung jawab, kompleksitas akademik pada posisi ini relatif lebih rendah dibandingkan editor. Perbedaan ini menunjukkan bahwa lembaga menerapkan pendekatan seleksi yang disesuaikan dengan karakteristik dan tuntutan masing-masing posisi kerja.

Tingkat kesulitan seleksi editor dipengaruhi oleh besarnya tanggung jawab moral yang melekat pada peran tersebut. Kesalahan dalam proses penilaian naskah berpotensi menyebabkan terpublikasinya artikel yang tidak memenuhi standar akademik atau bahkan melanggar etika ilmiah. Atas dasar tersebut, seleksi editor dirancang dengan tingkat ketelitian yang lebih tinggi sebagai langkah preventif terhadap berbagai risiko akademik dan etika publikasi, termasuk kesalahan dalam menilai kualitas naskah, pelanggaran prinsip integritas ilmiah, serta potensi penurunan reputasi lembaga. Penerapan seleksi yang ketat di Lembaga Siber Publisher Group pada dasarnya bertujuan untuk meminimalkan risiko kesalahan kerja yang dapat berdampak pada mutu publikasi. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Gary Dessler (2020) yang menekankan bahwa tujuan utama dari proses seleksi yang efektif adalah mencapai *person job fit*, yaitu kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan. Upaya membangun kesesuaian kandidat dengan tuntutan jabatan sejak awal rekrutmen berkontribusi terhadap terjaganya konsistensi kualitas luaran akademik. Diferensiasi metode seleksi yang diterapkan dengan demikian mencerminkan strategi organisasi dalam menjaga mutu layanan dan integritas kelembagaan.

Analisis Alur Rekrutmen dari Pengajuan hingga Penerimaan Karyawan

Mekanisme rekrutmen yang diterapkan di Lembaga Siber Publisher Group dilaksanakan melalui tahapan yang tersusun secara sistematis, mulai dari pengajuan kebutuhan tenaga kerja hingga penetapan keputusan penerimaan karyawan. Proses diawali dengan identifikasi kebutuhan oleh unit kerja terkait yang selanjutnya diajukan kepada manajemen untuk memperoleh persetujuan berdasarkan pertimbangan anggaran serta kebutuhan strategis lembaga. Setelah persetujuan diberikan, tahapan berikutnya adalah publikasi lowongan kerja melalui berbagai kanal rekrutmen yang telah ditetapkan.

Prosedur tersebut menunjukkan bahwa proses rekrutmen di Lembaga Siber Publisher Group dilaksanakan secara terencana dan tidak bersifat insidental. Setiap tahapan berfungsi sebagai mekanisme pengendalian yang memastikan pengambilan keputusan dilakukan secara cermat dan bertanggung jawab, sehingga merepresentasikan tata kelola rekrutmen yang sistematis dan berjenjang. Pada tahap seleksi, terdapat pemisahan yang jelas antara seleksi administrasi, pengujian kompetensi, dan wawancara mendalam sebelum keputusan akhir ditetapkan. Kondisi ini menegaskan bahwa lembaga tidak mendasarkan keputusan rekrutmen pada satu indikator tunggal, melainkan pada rangkaian proses yang saling terintegrasi dan berorientasi pada kualitas hasil akhir. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harmen et al. (2025) alur rekrutmen yang tersusun secara sistematis dan berjenjang berfungsi sebagai mekanisme pengendalian organisasi untuk memastikan objektivitas serta kualitas keputusan penerimaan karyawan

Tinjauan Evaluatif terhadap Kendala Operasional Rekrutmen

Sistem rekrutmen di Lembaga Siber Publisher Group telah disusun secara komprehensif, namun dalam implementasinya masih dihadapkan pada sejumlah kendala operasional. Kendala utama berkaitan dengan keterbatasan ketersediaan tenaga kerja yang memiliki kompetensi spesifik di bidang publikasi ilmiah, sehingga lembaga perlu menjalankan proses seleksi yang relatif lebih panjang untuk memperoleh kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kondisi tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utama et al. (2025) yang menyatakan bahwa organisasi berbasis pengetahuan sering menghadapi keterbatasan kandidat dengan kompetensi khusus, sehingga proses rekrutmen cenderung membutuhkan waktu yang lebih lama sebagai konsekuensi dari upaya menjaga kualitas sumber daya manusia. Selain itu, kompleksitas tahapan seleksi juga berdampak pada meningkatnya kebutuhan waktu serta pemanfaatan sumber daya internal lembaga. Kendala tersebut dipahami sebagai konsekuensi logis dari komitmen lembaga dalam mempertahankan kualitas sumber daya manusia, bukan sebagai hambatan yang mengharuskan penurunan standar seleksi. Pendekatan ini

mencerminkan konsistensi Lembaga Siber Publisher Group dalam menjaga mutu rekrutmen meskipun menghadapi berbagai tantangan operasional dalam pelaksanaannya.

Secara keseluruhan, hasil wawancara ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen karyawan di Lembaga Publikasi Siber Publisher Group telah dilaksanakan secara terstruktur, sistematis, dan berorientasi pada kualitas kerja serta integritas akademik. Rekrutmen tidak dipahami semata sebagai pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, melainkan sebagai instrumen strategis dalam menjaga standar layanan publikasi ilmiah dan reputasi lembaga. Temuan ini menegaskan bahwa perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penerapan metode seleksi yang diferensiasi sesuai karakteristik jabatan, serta evaluasi rekrutmen yang berkelanjutan merupakan faktor penting dalam memastikan keberlanjutan kinerja organisasi berbasis pengetahuan. Dengan demikian, hasil dan pembahasan penelitian ini memberikan landasan empiris untuk memahami praktik rekrutmen pada lembaga publikasi artikel ilmiah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, proses rekrutmen karyawan di Lembaga Publikasi Siber Publisher Group dilaksanakan secara sistematis dan terstruktur dengan orientasi pada kualitas sumber daya manusia. Rekrutmen tidak semata-mata dipahami sebagai upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, melainkan sebagai bagian dari strategi organisasi dalam menjaga standar akademik, integritas kerja, serta reputasi lembaga. Perencanaan tenaga kerja dilakukan melalui evaluasi beban kerja dan pengembangan layanan, sehingga proses rekrutmen mampu mengakomodasi kebutuhan jangka pendek maupun jangka menengah. Metode seleksi disesuaikan dengan karakteristik masing-masing jabatan, khususnya antara posisi editorial dan administratif, dengan menekankan keseimbangan antara kompetensi teknis dan kualitas personal. Meskipun menghadapi keterbatasan kandidat dengan kompetensi khusus di bidang publikasi ilmiah, Lembaga Siber Publisher Group tetap mempertahankan standar seleksi melalui evaluasi dan penyempurnaan proses secara berkelanjutan. Dengan demikian, rekrutmen yang dirancang secara strategis dan berbasis kebutuhan organisasi berperan penting dalam mendukung keberlanjutan kinerja serta kualitas layanan pada lembaga publikasi artikel ilmiah.

Berdasarkan hasil penelitian, Lembaga Publikasi Siber Publisher Group disarankan untuk terus memperkuat perencanaan kebutuhan sumber daya manusia melalui analisis beban kerja yang dilakukan secara berkelanjutan agar proses rekrutmen dapat berjalan lebih antisipatif. Selain itu, optimalisasi penyebaran informasi lowongan kerja melalui jejaring akademik dan platform profesional perlu ditingkatkan guna menjangkau kandidat dengan kompetensi yang sesuai di bidang publikasi ilmiah. Lembaga juga perlu mempertahankan evaluasi rekrutmen secara berkala sebagai dasar penyempurnaan kebijakan dan prosedur rekrutmen di masa mendatang. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan pendekatan dan subjek penelitian yang lebih beragam agar kajian mengenai rekrutmen pada lembaga publikasi ilmiah dapat semakin komprehensif.

REFERENSI

- Adinda Putri, Mangundjaya, W. L., & Hema Dayita. (2025). Stres Kerja sebagai Prediktor Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. X. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 3(2), 72–77. <https://doi.org/10.38035/jsmd.v3i2.491>
- Ainiyah, N., Kurniawan, R., Irfandi, A. S., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi The Role of Human Resources in Enhancing Organizational Productivity. *JURNAL BISNIS MAHASISWA*, 5(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.60036/jbm.619>
- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 98–112. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.748>
- Andoyo, A., Sholihah, Q., & Hidayati, F. (2023). *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Dan Profesionalisme Dengan Kinerja Editor Jurnal Ilmiah*. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 6 (1),

16–21.

- Faradita, D., & Anggryani, D. (2025). Apakah Rekrutmen Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan ? Sebuah Tinjauan Literatur. *Journal of Management Science*, 3(1), 18–25.
- Febyola, A., Aimah, U., & Komalasari, S. (2023). Peran Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja Terhadap Terwujudnya Tujuan Organisasi. *Jurnal Psikologi Talenta Mahasiswa*, 3(1), 1–9.
- Ferdi, N., Pangestu, C., & Isnawaty, N. W. (2025). *KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA CIREBON*. 16, 172–181.
- Gary Dessler. (2020). *Human Resource Management (16th Edition)*.
- Harmen, H., C. A. D. I., Anggita, D. R., Khairi, I., & Nasution, D. (2025). *Strategi Perekutan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Usaha Rumah Makan Padang Jaya*. 3(1), 58–68.
- Kuntadi, C., Puspita, B. A., & Taufik, A. (2022). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pencegahan Kecurangan: Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kesesuaian Kompensasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(5), 530–539. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/989>
- Ladhuri, S. A., & Wahjono, S. I. (2025). *Seleksi Karyawan di PT . Kereta Api Indonesia (Persero)*. 100(3), 35455–35461.
- Lestari, R. P., Efendi, J., & Setyobudi, A. (2025). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 4(2), 3670–3677.
- Maulana, M., & Kudus, M. (2024). *Rekrutmen : Strategi Efektif untuk Membangun Tim Berkualitas*. 2(6), 1833–1844.
- Mushthofa, M. A. (2023). *Designing Competency-Based Career Paths : Organizational Strategies for Retaining High-Performing Employees Perancangan Jalur Karir Berbasis Kompetensi : Strategi Organisasi dalam Mempertahankan Karyawan Berkinerja Tinggi*. 12(1), 48–56.
- Patricia, M., & Samiyah, S. (2025). Proses rekruitment dan seleksi tenaga kerja. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Ilmu Pendidikan*, 1(2), 133–146.
- Pratama, R. K., Manafe, L. A., & Nugroho, D. C. (2024). Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Dalam Menciptakan Pembentukan Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 132–137.
- Rostiyanti, S. F., Hansun, S., Setiawan, A. F., Sulastri, S., Nurmadina, N., Sany, N., & Hansen, S. (2023). *Etika Penelitian : Teori dan Praktik*. Podomoro University Press.
- Sari, D. P., Ekonomi, F., Kristen, U., Paulus, I., Sandy, D., Ekonomi, F., Kristen, U., Paulus, I., Ekonomi, F., Kristen, U., & Paulus, I. (2024). *Penilaian Efektivitas Sistem Perekutan Dan Seleksi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bitumen Marasende*. 10(1), 136–142.
- Sesa, M. A., Hartati, W., & Sylvani, S. (2025). Pengaruh Person-Job Fit dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Smart Furniture Cirebon. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 8(4).
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R dan D* (2 ed.). Penerbit Alfabeta.
- Utama, E. S. W., Suheti, S., Fatimah, S., & Lugowi, R. A. (2025). *Rekrutmen dan Seleksi SDM Pendidikan*. 5(4), 1010–1020.
- Wahyuningsih, J., Ramadhan, A. M., Winda, J., Sentot, K., & Wahjono, I. (2025). *Pengaruh Efektivitas Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Baru PT . Industri Kereta Api Persero*. 5(4), 35195–35202.
- Wardhana, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. Sonjaya (ed.); 1 ed.). Karyamanunggal Lithomas.