

**PERAN ADMINISTRASI DAN ASESMEN SDM DALAM
MENDUKUNG PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI:
LITERATURE REVIEW**

***THE ROLE OF HR ADMINISTRATION AND ASSESSMENT IN
SUPPORTING RECRUITMENT AND SELECTION PROCESSES: A
LITERATURE REVIEW***

Eka Wiwik Sugiarti Lailatus Sholicha

Psikologi, Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: ekawiwik.23472@mhs.unesa.ac.id

Meita Santi Budiani*

Psikologi, Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: meitasanti@unesa.ac.id

Abstrak

Rekrutmen dan seleksi merupakan fungsi strategis dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berperan penting dalam menentukan kualitas tenaga kerja organisasi. Keberhasilan proses tersebut tidak hanya ditentukan oleh metode seleksi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas administrasi SDM dan pelaksanaan asesmen yang sistematis. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran administrasi dan asesmen SDM dalam mendukung efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode literature review terhadap berbagai sumber ilmiah berupa jurnal nasional terakreditasi, jurnal internasional bereputasi, dan buku referensi yang relevan. Analisis dilakukan secara tematik dengan mengelompokkan dan mensintesis temuan penelitian berdasarkan peran administrasi SDM, asesmen SDM, serta integrasi keduanya dalam proses rekrutmen dan seleksi. Hasil kajian menunjukkan bahwa administrasi SDM yang tertata berperan dalam menjamin keteraturan, transparansi, dan akuntabilitas proses seleksi, sementara asesmen SDM berfungsi sebagai alat evaluasi objektif untuk menilai kompetensi dan kesesuaian kandidat dengan kebutuhan jabatan. Integrasi antara administrasi dan asesmen SDM terbukti menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan rekrutmen dan seleksi yang berbasis data, objektif, dan berorientasi pada keberhasilan organisasi.


Kata kunci : Rekrutmen; Seleksi; Administrasi SDM; Asesmen SDM

Abstract

Recruitment and selection are strategic functions in human resource management (HRM) that play a crucial role in determining organizational workforce quality. The effectiveness of these processes is not solely influenced by selection methods, but also by the quality of human resource administration and the implementation of systematic assessments. This study aims to examine the role of human resource administration and assessment in supporting effective recruitment and selection processes. This research employs a qualitative approach using a literature review method by analyzing national accredited journals, reputable international journals, and relevant reference books. Data were analyzed thematically by categorizing and synthesizing findings related to HR administration, HR assessment, and their integration within recruitment and selection processes. The findings indicate that well-structured HR administration ensures orderliness, transparency, and accountability in

selection procedures, while HR assessment serves as an objective evaluation tool to measure candidates' competencies and job fit. The integration of HR administration and assessment is a key factor in enhancing data-driven, objective recruitment and selection decisions, ultimately supporting organizational effectiveness and long-term performance.

Keywords : Recruitment; Selection; Human resource administration; Human resource assessment

Article History	<i>*corresponding author</i>
<p>Submitted : 19-01-2026</p> <p>Final Revised : 28-01-2026</p> <p>Accepted : 21-04-2026</p>	 <p>This is an open access article under the CC-BY-SA license</p> <p>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</p>

Dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk memiliki sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan berkelanjutan. Manajemen sumber daya manusia berperan strategis dalam memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten, profesional, serta selaras dengan tujuan organisasi (Dessler, 2020). Salah satu fungsi utama dalam manajemen SDM adalah proses rekrutmen dan seleksi, yang bertujuan memperoleh individu terbaik untuk mengisi posisi yang dibutuhkan organisasi.

Rekrutmen merupakan proses menarik sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi, sedangkan seleksi berfokus pada penyaringan kandidat untuk menentukan individu yang paling tepat untuk suatu jabatan (Armstrong & Taylor, 2023). Keberhasilan proses tersebut tidak hanya ditentukan oleh metode seleksi yang digunakan, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas administrasi SDM dan pelaksanaan asesmen yang sistematis. Administrasi SDM berperan penting dalam mengelola data pelamar, memastikan kelengkapan dokumen, serta menjaga ketertiban alur rekrutmen agar berjalan sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku (Mondy & Martocchio, 2016).

Selain administrasi, asesmen SDM menjadi komponen krusial dalam proses rekrutmen dan seleksi. Asesmen digunakan untuk mengevaluasi kompetensi, potensi, serta karakteristik kepribadian kandidat melalui berbagai alat ukur, seperti tes psikologi, wawancara berbasis kompetensi, dan penilaian kinerja simulatif (Gatewood et al., 2016). Penerapan asesmen yang tepat membantu organisasi dalam memprediksi kinerja kerja kandidat di masa depan serta meminimalkan risiko kesalahan dalam pengambilan keputusan seleksi.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa integrasi administrasi SDM yang tertata dengan proses asesmen yang objektif dapat meningkatkan efektivitas rekrutmen dan seleksi, sekaligus berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Bohlander & Snell, 2018). Namun, dalam praktiknya, masih banyak organisasi yang menghadapi kendala dalam mengoptimalkan peran administrasi dan asesmen SDM, baik karena keterbatasan sistem, sumber daya, maupun pemahaman konseptual.

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini bertujuan untuk mengkaji peran administrasi dan asesmen SDM dalam mendukung proses rekrutmen dan seleksi melalui pendekatan *literature review*. Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman teoretis yang komprehensif mengenai pentingnya administrasi dan asesmen SDM sebagai fondasi pengambilan keputusan rekrutmen dan seleksi yang efektif dan berorientasi pada keberhasilan organisasi.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *literature review* atau studi pustaka, yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, serta mensintesis berbagai temuan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik kajian. Metode ini dipilih karena memungkinkan penulis memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai konsep, teori, dan hasil penelitian terkait peran administrasi dan asesmen sumber daya manusia dalam mendukung proses rekrutmen dan seleksi. Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur secara sistematis terhadap berbagai sumber ilmiah, seperti buku, jurnal nasional dan internasional, serta artikel akademik yang kredibel. Proses studi pustaka melibatkan kegiatan membaca secara mendalam, mencatat poin-poin penting, serta mengelola sumber referensi untuk mengidentifikasi pola, temuan utama, dan gagasan konseptual yang relevan. Melalui tahapan tersebut, studi pustaka tidak hanya berfungsi sebagai landasan teoritis penelitian, tetapi juga membantu mengungkap celah penelitian sebelumnya serta memberikan gambaran perkembangan kajian di bidang manajemen sumber daya manusia.

Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *literature review* atau studi pustaka, yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik tertentu. (Putri & Roesminingsih, 2025). Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur ilmiah yang bersumber dari jurnal nasional terakreditasi dan jurnal internasional bereputasi. Proses penelusuran dilakukan secara sistematis dengan menggunakan kata kunci seperti *rekrutmen*, *seleksi*, *asesmen SDM*, dan *administrasi kepegawaian*. Literatur yang digunakan mencakup artikel hasil penelitian empiris maupun kajian *systematic literature review* yang membahas praktik rekrutmen dan seleksi dalam konteks organisasi modern (Elmanisar et al., 2025).

Tahapan studi pustaka meliputi kegiatan membaca secara mendalam, mencatat poin-poin penting, serta mengelompokkan temuan penelitian berdasarkan tema yang relevan. Literatur yang terpilih kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi pola, kesamaan, dan perbedaan pandangan antarpeneliti. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa administrasi kepegawaian yang tertata dan asesmen SDM yang sistematis berperan penting dalam meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi (Hidayat & Putra, 2024).

Analisis data dilakukan dengan teknik analisis tematik, yaitu mengelompokkan hasil penelitian berdasarkan topik utama, seperti peran administrasi dalam mendukung seleksi, fungsi asesmen psikologis dalam menilai kandidat, serta keterkaitan kedua aspek tersebut dengan kualitas keputusan rekrutmen. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk membangun kerangka konseptual yang utuh dan berbasis pada temuan ilmiah yang telah ada (Sutrisno, 2023).

Melalui metode *literature review*, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi celah penelitian (*research gap*) yang masih jarang dibahas dalam kajian sebelumnya. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya merangkum teori dan temuan yang telah ada, tetapi juga memberikan dasar konseptual bagi pengembangan praktik administrasi dan asesmen SDM yang lebih efektif dalam mendukung proses rekrutmen dan seleksi di organisasi.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan yang sistematis dan saling berkesinambungan, sebagaimana lazim diterapkan dalam penelitian dengan metode *literature review*. Tahap awal dimulai dengan pengelompokan literatur berdasarkan tema-tema utama yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu peran administrasi sumber daya manusia,

asesmen SDM, serta keterkaitannya dalam proses rekrutmen dan seleksi. Pengelompokan tematik ini bertujuan untuk menyederhanakan kompleksitas informasi sekaligus membantu peneliti memahami pola pembahasan yang berkembang dalam kajian sebelumnya (Hart, 2018).

Setelah proses pengelompokan, dilakukan analisis komparatif terhadap temuan-temuan penelitian yang telah dipilih. Analisis ini dilakukan dengan membandingkan hasil penelitian antar sumber untuk mengidentifikasi persamaan, perbedaan, serta kecenderungan umum dalam praktik administrasi dan asesmen SDM. Pendekatan komparatif memungkinkan peneliti untuk melihat variasi penerapan konsep SDM di berbagai konteks organisasi, sekaligus menilai efektivitas praktik yang dilaporkan dalam literatur (Snyder, 2019).

Tahap selanjutnya adalah proses sintesis, yaitu mengintegrasikan berbagai temuan dari literatur yang telah dianalisis secara komparatif ke dalam kerangka konseptual yang lebih utuh. Proses sintesis ini tidak hanya berfokus pada perangkuman hasil penelitian, tetapi juga pada upaya menghubungkan konsep administrasi kepegawaian dan asesmen SDM sebagai bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia yang saling terkait. Sintesis literatur menjadi langkah penting dalam *literature review* karena mampu menghasilkan pemahaman baru yang lebih komprehensif dibandingkan sekadar ringkasan penelitian terdahulu (Booth et al., 2016).

Selanjutnya, hasil analisis dan sintesis disajikan dalam bentuk narasi deskriptif-analitis. Penyajian naratif dipilih untuk memberikan gambaran yang runtut dan mendalam mengenai bagaimana administrasi dan asesmen SDM berkontribusi dalam mendukung efektivitas proses rekrutmen dan seleksi. Pendekatan deskriptif-analitis juga memungkinkan peneliti untuk menjelaskan hubungan antar konsep secara logis serta mengaitkannya dengan teori manajemen SDM yang telah mapan (Armstrong & Taylor, 2020). Melalui tahapan analisis tersebut, penelitian ini tidak hanya menegaskan pentingnya peran administrasi dan asesmen SDM sebagai fungsi pendukung, tetapi juga menempatkannya sebagai komponen strategis dalam pengambilan keputusan rekrutmen dan seleksi. Dengan demikian, *literature review* ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan praktik manajemen SDM yang lebih terstruktur, akuntabel, dan berbasis bukti ilmiah.

Hasil

1. Pentingnya Rekrutmen dan Seleksi dalam Manajemen SDM

Rekrutmen dan seleksi merupakan komponen strategis dari *Human Resource Management* (HRM) yang bertanggung jawab atas penentuan sumber daya manusia yang tepat untuk organisasi (Elmanisar, Nellitawati, & Alkadri, 2025). Proses ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berdampak langsung terhadap *performance* serta produktivitas organisasi. Ketika organisasi berhasil menarik kandidat berkualitas, mereka lebih mungkin menciptakan tenaga kerja yang produktif dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan jangka panjang (Hadiati, Junaidah, Salsabilla, & Rahmah, 2025).

Literatur menegaskan bahwa strategi rekrutmen harus mencakup analisis kebutuhan organisasi untuk mempertajam standar kompetensi yang dicari. Menurut Mustofa dan Samiyah (2025), perencanaan yang matang dalam rekrutmen memperhitungkan tidak hanya kompetensi teknis tetapi juga *fit* budaya organisasi. Hal ini membantu organisasi tidak hanya mendapatkan kandidat yang memenuhi persyaratan jabatan, tetapi juga mereka yang mampu beradaptasi secara cepat dengan lingkungan kerja.

Rekrutmen modern juga memanfaatkan teknologi digital sebagai upaya memperluas jangkauan pencarian kandidat. Teknologi seperti e-recruitment dapat meningkatkan akses terhadap bakat yang lebih beragam dan berkualitas, sekaligus mempercepat proses seleksi (Septiani, Novianti, & Julianty, 2025). Penggunaan platform daring memungkinkan organisasi menjaring pelamar dari berbagai latar belakang dalam waktu yang lebih efisien.. Namun demikian, tidak semua organisasi telah mengintegrasikan teknologi ini secara optimal.

Tantangan seperti kesiapan SDM HR sendiri serta keterbatasan infrastruktur dapat menjadi hambatan dalam adopsi teknologi tersebut. Sebagai contoh, organisasi yang belum menerapkan *Applicant Tracking System* (ATS) cenderung masih menggunakan proses manual yang memakan waktu lebih lama dan berisiko kesalahan administrasi.

Selain strategi dan teknologi, rekrutmen yang efektif juga berkaitan erat dengan reputasi organisasi sebagai *employer of choice*. Organisasi yang memiliki citra positif cenderung menarik pelamar dengan kualitas lebih tinggi, karena kandidat tidak hanya mempertimbangkan gaji tetapi juga budaya kerja, peluang pengembangan, dan stabilitas jangka panjang (Elmanisar et al., 2025).

Baik rekrutmen maupun seleksi erat kaitannya dengan keberhasilan seleksi di tahap berikutnya. Seleksi merupakan proses yang mengikuti rekrutmen untuk menilai kandidat secara lebih mendalam, seperti melalui tes psikologi, wawancara kompetensi, atau uji kemampuan teknis. Dengan demikian, rekrutmen dianggap sebagai fondasi pertama dari proses seleksi yang menyeluruh.

Literatur lain juga menyoroti bahwa tanpa proses rekrutmen yang strategis, organisasi akan menemukan kendala pada tahap seleksi, seperti rendahnya kualitas kandidat atau ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan posisi (Pratiwi & Riofita, 2024). Oleh karena itu, rekrutmen dan seleksi perlu diposisikan sebagai rangkaian proses yang saling berkaitan.

2. Peran Administrasi SDM dalam Proses Rekrutmen

Administrasi SDM memainkan peran penting dalam menopang seluruh tahapan rekrutmen dan seleksi. Administrasi mencakup pengelolaan database pelamar, penjadwalan seleksi, penyimpanan berkas, serta pelaporan hasil aktivitas rekrutmen (Elmanisar et al., 2025). Ketertiban dalam administrasi membantu organisasi mengoptimalkan proses seleksi dan mengurangi risiko kesalahan prosedural.

Pengelolaan data pelamar yang efektif berkontribusi terhadap *compliance* atau kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Seluruh berkas lamaran peserta, termasuk CV, surat pengantar, dan dokumen pendukung lainnya, perlu terdokumentasi dengan baik untuk memudahkan proses audit internal maupun eksternal. Keberadaan sistem administrasi yang tersentralisasi dapat mempercepat pencarian informasi dan meminimalkan duplikasi data yang dapat menyebabkan kebingungan dalam pengambilan keputusan. Administrasi SDM juga membantu dalam menyusun laporan statistik mengenai proses rekrutmen, seperti jumlah pelamar, rasio pelamar yang lolos seleksi administratif, serta data demografis kandidat. Ini memberikan wawasan manajerial yang dapat dipergunakan untuk mengukur efektivitas strategi rekrutmen yang digunakan dan melakukan penyesuaian di masa depan.

Berdasarkan hasil kajian literatur, administrasi yang baik juga mencakup prosedur standar operasional, seperti urutan seleksi, durasi proses, hingga pedoman komunikasi dengan pelamar. Standardisasi proses ini membantu memperkuat *organizational fairness* atau keterbukaan proses sehingga semua kandidat merasa diperlakukan secara adil selama tahapan seleksi (Elmanisar et al., 2025; Mustofa & Samiyah, 2025).

Selain itu, administrasi yang kuat membantu dalam menjaga jejak digital hasil seleksi, yang penting dalam era e-recruitment. Ketika proses rekrutmen dan seleksi dilakukan melalui sistem digital, data kandidat yang tersimpan dapat dipantau secara real-time oleh HR dan pihak manajemen untuk tujuan evaluasi dan pengambilan keputusan yang lebih cepat (Septiani et al., 2025).

Dalam konteks organisasi besar, administrasi SDM yang efektif juga berkaitan dengan penggunaan teknologi informasi dalam HR. Sistem Informasi Manajemen SDM (HRMIS) dapat menyatukan berbagai fungsi, termasuk rekrutmen, payroll, hingga manajemen kinerja, sehingga organisasi memperoleh data yang konsisten dan dapat dianalisis untuk perencanaan

SDM jangka panjang (Hizbulloh et al., 2025). Oleh karena itu, administrasi SDM bukan hanya sekadar fungsi operasional, tetapi merupakan tulang punggung yang mendukung seluruh proses rekrutmen dan seleksi secara terstruktur dan dapat dipertanggungjawabkan.

3. Asesmen SDM dalam Mendukung Seleksi Kandidat

Asesmen SDM menjadi alat evaluasi lanjutan setelah tahap rekrutmen administratif untuk memastikan kandidat tidak hanya memenuhi persyaratan formal tetapi juga memiliki kompetensi yang relevan. Asesmen dapat berupa tes psikologi, wawancara berbasis kompetensi, serta pengukuran keterampilan teknis (Elmanisar et al., 2025; Media Akademik, 2024).

Metode asesmen yang baik mampu mengukur beberapa dimensi secara simultan, seperti keterampilan kognitif, kepribadian, dan kemampuan adaptasi kandidat. Pendekatan ini membantu organisasi mendapatkan gambaran lebih menyeluruh tentang calon pegawai, bukan hanya berdasarkan CV atau pengalaman kerja saja.

Dalam era digital, asesmen juga berkembang menjadi lebih variatif dan didukung teknologi. Penggunaan tes daring, simulasi berbasis komputer, dan alat penilaian psikometrik digital dapat mempercepat proses evaluasi tanpa mengurangi validitas penilaian. Penelitian terkait penggunaan rekrutmen daring menunjukkan bahwa teknologi dapat mendukung efektivitas seleksi apabila desain asesmen dilakukan secara hati-hati dan teliti (Septiani et al., 2025).

Namun, perlu diingat bahwa asesmen yang dilakukan tanpa bimbingan yang tepat dapat menimbulkan bias atau kesalahan interpretasi. Studi internasional terkait fairness dalam rekrutmen berbasis AI menunjukkan bahwa meskipun teknologi mempercepat proses seleksi, terdapat risiko bias algoritmik yang dapat memengaruhi hasil secara tidak adil (*Mujtaba & Mahapatra, 2024*).

Selain itu, asesmen perlu disesuaikan dengan budaya organisasi dan kebutuhan spesifik jabatan. Hal ini berarti bahwa alat ukur yang sama tidak selalu cocok untuk semua jenis peran; asesmen yang efektif harus mempertimbangkan konteks organisasi serta kompetensi inti yang dibutuhkan. Melalui asesmen yang tepat, organisasi dapat menentukan kandidat yang memiliki kecocokan terbaik dengan posisi serta kontribusi di masa depan. Hal ini sekaligus dapat mengurangi *turnover* atau tingkat keluar masuk karyawan, karena pilihan kandidat lebih akurat berdasarkan kompetensi dan *fit* budaya organisasi. Kombinasi asesmen formal dengan pengamatan langsung dalam wawancara berbasis kompetensi dapat menjadi strategi terbaik untuk memperoleh data yang komprehensif tentang calon pegawai.

4. Integrasi Administrasi dan Asesmen untuk Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi

Integrasi antara fungsi administrasi SDM dan asesmen merupakan langkah strategis untuk memperkuat seluruh proses rekrutmen dan seleksi. Administrasi memberikan landasan dokumentasi yang solid, sedangkan asesmen menyediakan data evaluatif yang mendalam (Elmanisar et al., 2025). Ketika kedua fungsi ini bersinergi, organisasi memperoleh bukan hanya data formal tetapi juga kualitas kompetensi kandidat.

Menurut Mustofa & Samiyah (2025), strategi efektif rekrutmen dan seleksi mencakup integrasi yang harmonis antara administrasi dan asesmen. Strategi ini membantu organisasi dalam mensintesis hasil seleksi administratif dan asesmen kompetensi dengan lebih akurat, serta mengurangi risiko pengambilan keputusan yang bersifat subjektif.

Selain itu, integrasi ini juga memungkinkan organisasi membangun sistem rekrutmen berbasis *data-driven decision*, yakni keputusan rekrutmen yang didasarkan pada analisis data yang akurat dari seluruh tahapan proses. Pendekatan ini membantu organisasi mempertahankan akurasi dan konsistensi dalam pengambilan keputusan terkait SDM. Pada konteks penggunaan

teknologi, integrasi administrasi dan asesmen dapat dicapai melalui sistem *Human Resource Information Management* yang saling terhubung, sehingga data hasil asesmen langsung dapat disimpan dan diproses bersama dengan data administratif lainnya (Hizbulloh et al., 2025). Ini tidak hanya mempercepat proses tetapi juga memudahkan analisis tren kompetensi dalam organisasi. Dengan integrasi yang baik, organisasi dapat mengevaluasi proses rekrutmen secara keseluruhan, seperti identifikasi pola pelamar sukses, keterkaitan antara asesmen dan kinerja kerja, serta penyesuaian strategi rekrutmen ke depan demi mencapai tujuan organisasi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil kajian literatur, rekrutmen dan seleksi terbukti memiliki posisi strategis dalam manajemen sumber daya manusia, bukan sekadar sebagai proses administratif, melainkan sebagai mekanisme penentu kualitas tenaga kerja organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang sangat dipengaruhi oleh ketepatan proses rekrutmen dan seleksi yang dijalankan. Literatur menunjukkan bahwa perencanaan rekrutmen yang matang, termasuk analisis kebutuhan jabatan dan kesesuaian kompetensi kandidat, berperan penting dalam meminimalkan kesalahan seleksi serta meningkatkan produktivitas karyawan (Mustofa & Samiyah, 2025; Hadiati et al., 2025). Hal ini memperkuat pandangan bahwa rekrutmen merupakan fondasi awal yang menentukan efektivitas tahapan seleksi berikutnya.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa administrasi SDM memiliki peran krusial dalam mendukung kelancaran dan akuntabilitas proses rekrutmen dan seleksi. Administrasi yang tertata memungkinkan pengelolaan data pelamar secara sistematis, mulai dari tahap penerimaan berkas hingga dokumentasi hasil seleksi. Temuan ini sejalan dengan pendapat Elmanisar et al. (2025) yang menekankan bahwa administrasi SDM bukan hanya berfungsi sebagai pendukung operasional, tetapi juga sebagai instrumen pengendalian kualitas proses seleksi. Ketertiban administrasi membantu organisasi memastikan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan, menjaga transparansi proses, serta mengurangi potensi kesalahan prosedural yang dapat berdampak pada keputusan penerimaan karyawan.

Selain itu, administrasi SDM berkontribusi dalam menyediakan data yang dapat dimanfaatkan untuk evaluasi dan perbaikan strategi rekrutmen di masa mendatang. Laporan statistik mengenai jumlah pelamar, rasio kelulusan seleksi, serta karakteristik kandidat memungkinkan organisasi melakukan analisis efektivitas rekrutmen secara lebih objektif. Dengan demikian, administrasi SDM tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berperan strategis dalam mendukung pengambilan keputusan berbasis data (*data-driven decision making*).

Di sisi lain, asesmen SDM menjadi komponen penting dalam memastikan kualitas seleksi kandidat. Literatur menunjukkan bahwa penggunaan berbagai metode asesmen, seperti tes psikologi, wawancara berbasis kompetensi, dan pengukuran kemampuan teknis, mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai potensi dan karakteristik kandidat (Septiani et al., 2025). Asesmen yang dirancang secara sistematis membantu organisasi memprediksi kinerja kerja kandidat di masa depan serta menilai kesesuaian kandidat dengan budaya organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa asesmen tidak hanya berfungsi sebagai alat penyaringan, tetapi juga sebagai instrumen prediktif dalam proses seleksi.

Perkembangan teknologi digital turut memengaruhi praktik asesmen SDM. Penggunaan asesmen daring dan sistem berbasis komputer meningkatkan efisiensi proses seleksi, terutama dalam menjangkau jumlah pelamar yang besar. Namun, hasil kajian juga menunjukkan adanya tantangan terkait risiko bias, khususnya dalam penggunaan teknologi berbasis kecerdasan buatan. Studi Mujtaba dan Mahapatra (2024) mengingatkan bahwa meskipun teknologi dapat mempercepat proses seleksi, organisasi tetap perlu memastikan prinsip keadilan dan

objektivitas dalam penerapannya. Oleh karena itu, asesmen berbasis teknologi perlu diimbangi dengan pengawasan manusia dan validasi alat ukur yang memadai.

Lebih lanjut, hasil literature review menegaskan pentingnya integrasi antara administrasi dan asesmen SDM dalam menciptakan proses rekrutmen dan seleksi yang efektif. Administrasi menyediakan kerangka dokumentasi dan alur kerja yang terstruktur, sementara asesmen menghasilkan data evaluatif yang mendalam mengenai kompetensi kandidat. Integrasi kedua aspek ini memungkinkan organisasi menyusun keputusan seleksi yang lebih akurat dan objektif (Hizbulloh et al., 2025). Tanpa integrasi yang baik, hasil asesmen berisiko tidak dimanfaatkan secara optimal atau terpisah dari konteks administratif yang mendukungnya.

Integrasi administrasi dan asesmen juga memperkuat penerapan sistem rekrutmen berbasis teknologi, seperti Human Resource Information System (HRIS). Sistem ini memungkinkan pengelolaan data pelamar dan hasil asesmen secara terpusat, sehingga memudahkan analisis hubungan antara hasil seleksi dan kinerja karyawan di masa mendatang. Dengan demikian, organisasi tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan jangka pendek, tetapi juga mampu merancang strategi pengelolaan SDM yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menunjukkan bahwa efektivitas rekrutmen dan seleksi sangat dipengaruhi oleh kualitas administrasi dan asesmen SDM serta integrasi di antara keduanya. Temuan literature review ini memperkuat kerangka konseptual bahwa administrasi dan asesmen SDM perlu diposisikan sebagai bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia, bukan sekadar fungsi pendukung. Dengan pendekatan yang terstruktur, objektif, dan berbasis bukti ilmiah, organisasi dapat meningkatkan kualitas keputusan rekrutmen dan seleksi serta mendukung pencapaian tujuan strategis secara berkelanjutan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil *literature review* yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa administrasi dan asesmen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat krusial dalam mendukung efektivitas proses rekrutmen dan seleksi di organisasi. Rekrutmen dan seleksi tidak lagi dipandang sebagai kegiatan administratif semata, melainkan sebagai proses strategis yang berkontribusi langsung terhadap kualitas kinerja dan keberlanjutan organisasi (Elmanisar et al., 2025; Hadiati et al., 2025).

Administrasi SDM berfungsi sebagai fondasi utama yang menjamin keteraturan, akurasi, dan akuntabilitas seluruh tahapan rekrutmen dan seleksi. Pengelolaan data pelamar, pengarsipan dokumen, penyusunan laporan, serta standarisasi prosedur administrasi terbukti berperan dalam meningkatkan efisiensi proses dan meminimalkan kesalahan pengambilan keputusan (Mustofa & Samiyah, 2025). Administrasi yang tertata juga mempermudah organisasi dalam melakukan evaluasi serta audit internal terhadap praktik rekrutmen yang telah dijalankan.

Sementara itu, asesmen SDM memberikan kontribusi signifikan dalam memastikan kesesuaian antara karakteristik kandidat dengan kebutuhan jabatan dan budaya organisasi. Berbagai metode asesmen, seperti tes psikologi, wawancara berbasis kompetensi, dan evaluasi kemampuan teknis, memungkinkan organisasi memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai potensi kandidat (Septiani et al., 2025). Asesmen yang dirancang secara sistematis dan objektif dapat mengurangi risiko bias seleksi serta meningkatkan akurasi keputusan penerimaan karyawan.

Hasil kajian literatur juga menunjukkan bahwa integrasi antara administrasi dan asesmen SDM merupakan faktor kunci dalam menciptakan proses rekrutmen dan seleksi yang efektif. Integrasi ini memungkinkan organisasi memanfaatkan data administratif dan hasil asesmen secara simultan sebagai dasar pengambilan keputusan yang lebih objektif dan berbasis data (*data-driven decision making*) (Hizbulloh et al., 2025). Dengan demikian, rekrutmen dan seleksi tidak hanya menghasilkan karyawan yang kompeten, tetapi juga mampu menekan

tingkat *turnover* dan meningkatkan kinerja jangka panjang organisasi. Selain itu, perkembangan teknologi digital turut memengaruhi cara organisasi mengelola administrasi dan asesmen SDM. Sistem rekrutmen daring dan penggunaan teknologi asesmen berbasis digital memberikan peluang efisiensi yang lebih besar, meskipun tetap perlu diimbangi dengan pengawasan terhadap potensi bias dan isu keadilan dalam seleksi (Mujtaba & Mahapatra, 2024).

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa rekomendasi yang dapat diajukan adalah sebagai berikut. Pertama, organisasi disarankan untuk memperkuat sistem administrasi SDM dengan menerapkan standarisasi dokumen dan prosedur rekrutmen dan seleksi. Standarisasi ini mencakup format matriks seleksi, pengarsipan digital, serta alur kerja yang jelas agar proses seleksi lebih efisien dan transparan.

Kedua, organisasi perlu mengembangkan dan menggunakan metode asesmen yang relevan dengan kebutuhan jabatan serta budaya organisasi. Penggunaan asesmen berbasis kompetensi dan psikometri yang valid dan reliabel dapat meningkatkan akurasi seleksi serta mengurangi risiko kesalahan penempatan karyawan.

Ketiga, integrasi antara sistem administrasi dan asesmen SDM perlu ditingkatkan melalui pemanfaatan teknologi informasi, seperti *Human Resource Information System (HRIS)*. Integrasi ini memungkinkan organisasi mengelola data pelamar secara terpusat dan memanfaatkannya sebagai dasar evaluasi serta perencanaan SDM jangka panjang.

Keempat, bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengkaji lebih mendalam implementasi administrasi dan asesmen SDM dalam konteks organisasi tertentu, baik sektor publik maupun swasta, guna memperoleh gambaran empiris mengenai efektivitas praktik rekrutmen dan seleksi di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Breaugh, J. A. (2021). Employee recruitment: Current knowledge and future directions. *Human Resource Management Review*, 31(2), 100768. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100768>
- Elmanisar, E., Nellitawati, N., & Alkadri, A. (2025). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(1), 45–58.
- Gatewood, R. D., Feild, H. S., & Barrick, M. R. (2021). *Human resource selection* (9th ed.). Cengage Learning.
- Hadiati, S., Junaidah, J., Salsabilla, N., & Rahmah, S. (2025). Strategi rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 112–124.
- Hizbulloh, M., Pratama, R., & Ananda, A. (2025). Implementasi sistem informasi manajemen sumber daya manusia dalam pengambilan keputusan organisasi. *Jurnal Sistem Informasi Manajemen*, 7(1), 33–46.
- Media Akademik. (2024). Peran asesmen psikologis dalam proses seleksi karyawan. *Media Akademik Psikologi*, 6(2), 85–94.

- Mujtaba, B. G., & Mahapatra, N. (2024). Artificial intelligence and bias in recruitment and selection: Ethical challenges and future directions. *Journal of Business Ethics*, 189(1), 1–15. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05432-9>
- Mustofa, A., & Samiyah, S. (2025). Perencanaan rekrutmen dan kesesuaian budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 21–34.
- Nikolaou, I. (2021). What is the role of technology in recruitment and selection? *Spanish Journal of Psychology*, 24(e2), 1–8. <https://doi.org/10.1017/SJP.2021.6>
- Pratiwi, D., & Riofita, H. (2024). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(3), 201–210.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262–274. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.262>
- Septiani, R., Novianti, N., & Julianty, J. (2025). E-recruitment dan efektivitas seleksi karyawan di era digital. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 13(1), 55–67.