



## Optimalisasi Rekrutmen Karyawan Melalui Tes Tatap Muka dan Daring: Pengabdian Masyarakat Di Sektor Logistik

Fulki Shafa Kamilah Rahmat<sup>1</sup>, Nasya Inayah<sup>2</sup>, Irdianti<sup>3</sup>

Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Makassar

<sup>1</sup>fulkishafakr@gmail.com, <sup>2</sup>inayahnasya93@gmail.com, <sup>3</sup>irdiantipsi@unm.ac.id

### Abstrak

Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk mengidentifikasi metode rekrutmen karyawan yang paling efektif dalam sektor logistik, khususnya dengan membandingkan tes seleksi berbasis daring dan tatap muka. Metode yang digunakan adalah pendekatan studi pustaka (*library research*) untuk menggali pengoptimalisasian rekrutmen karyawan melalui tes tatap muka dan daring di perusahaan logistik. Melalui pendampingan dan simulasi proses rekrutmen pada perusahaan yang bergerak dalam bidang logistik di Kota Makassar, ditemukan bahwa metode rekrutmen tatap muka lebih unggul dan memberikan hasil yang lebih komprehensif dan akurat daripada rekrutmen daring. Tes tatap muka memungkinkan perekrut untuk menilai komunikasi non-verbal, etika kerja, dan kesiapan fisik kandidat secara langsung, aspek yang sulit diperoleh melalui seleksi daring. Meskipun tes daring menawarkan efisiensi dari sisi waktu dan biaya, pendekatan tatap muka terbukti lebih efektif dalam menjaring calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri logistik. Namun, rekrutmen tatap muka masih terdapat beberapa kelemahan. Dengan demikian, rekrutmen secara *hybrid* direkomendasikan sebagai metode utama dalam optimalisasi seleksi tenaga kerja di sektor logistik.

**Kata Kunci:** Rekrutmen Karyawan, Perusahaan Logistik, Optimalisasi Rekrutmen

### PENDAHULUAN

Dunia terus berkembang dan berubah dengan pesat, dimana segala aspek kehidupan saat ini lebih banyak berbasis digital. Era digitalisasi telah merambah ke kehidupan manusia sehari-hari, salah satunya melalui penggunaan internet. Dalam era digital ini, teknologi telah menjadi bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan manusia. Teknologi mempermudah pekerjaan, meningkatkan produktivitas, serta membuka peluang baru bagi perusahaan untuk berkembang dengan lebih cepat. Teknologi informasi dan komunikasi kini menjadi faktor penting dalam mengubah cara perusahaan beroperasi. Perusahaan logistik memiliki peran penting dalam mendistribusikan barang dan jasa kepada konsumen secara efisien dan tepat waktu, sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan kompeten. Perkembangan industri logistik di Indonesia diprediksi akan semakin kompetitif di masa mendatang, seiring dengan proses menuju profesionalisme.

Di sektor logistik yang menuntut efisiensi, kecepatan, dan ketepatan dalam pelaksanaan tugas, proses rekrutmen yang tepat dan adaptif menjadi kunci dalam menjaga kualitas operasional perusahaan. Tes kemampuan dasar menjadi alat yang penting dalam proses rekrutmen dan seleksi. Perusahaan dapat memanfaatkan hasil tes ini untuk mengidentifikasi kompetensi, memprediksi keberhasilan kandidat, dan membuat keputusan yang lebih baik. Penggunaan tes kemampuan dasar membantu perusahaan mengevaluasi efektivitas strategi rekrutmen dengan mengidentifikasi sumber kandidat yang paling efisien serta mengukur dampak promosi lowongan kerja (Breugh, 2018). Dalam pelaksanaannya, metode rekrutmen yang digunakan oleh perusahaan logistik terus berkembang, menyesuaikan dengan dinamika dan tantangan yang dihadapi. Pada kegiatan pengabdian masyarakat ini, dilakukan optimalisasi proses seleksi karyawan melalui dua jenis metode, yaitu tes tatap muka (*face-to-face*) dan tes daring (*online*).

Tes tatap muka dilakukan secara langsung untuk menilai aspek kepribadian, komunikasi, dan kemampuan interpersonal calon karyawan. Sementara itu, tes daring menjadi solusi alternatif yang digunakan bagi calon karyawan yang mengalami kendala untuk hadir secara langsung, seperti karena berdomisili di luar daerah atau sedang dalam status bekerja di tempat lain. Penggunaan kedua metode ini bertujuan untuk memberikan fleksibilitas dalam proses rekrutmen sekaligus menjaga kualitas seleksi. Melalui kegiatan ini, perusahaan mitra di sektor logistik mendapatkan pendampingan dalam merancang dan melaksanakan proses rekrutmen yang efektif, efisien, dan inklusif. Dengan mengadopsi pendekatan seleksi yang adaptif terhadap kondisi calon karyawan, diharapkan perusahaan dapat menjaring tenaga kerja yang kompeten tanpa mengesampingkan kualitas proses seleksi itu sendiri. Selain itu, tes kemampuan juga digunakan untuk meningkatkan kualitas seleksi dengan menentukan faktor-faktor yang paling berpengaruh dalam keberhasilan kandidat di perusahaan.

Efektivitas menunjukkan tingkat keberhasilan suatu kegiatan dalam mencapai targetnya (Siagian dan Husna, Sadiqin, 2021). Semakin dekat hasil dengan target yang ditentukan, maka semakin tinggi tingkat efektivitasnya. Untuk menunjang efektivitas ini, penggunaan tes tatap muka memiliki keunggulan dalam menciptakan hasil rekrutmen yang lebih tepat sasaran. Tes tatap muka memberikan banyak keuntungan, seperti memastikan validitas data pelamar secara langsung serta meminimalisasi kesalahan administrasi. Hal ini juga membantu perusahaan untuk menilai kecocokan budaya serta kemampuan interpersonal pelamar secara lebih nyata. Proses seleksi yang dilakukan secara langsung juga memungkinkan diskusi lebih mendalam dan memberikan kesan profesional yang lebih kuat baik bagi pelamar maupun perusahaan. Dengan demikian, pelaksanaan seleksi melalui tes tatap muka tetap menjadi metode utama yang efektif dan efisien bagi perusahaan dalam memperoleh tenaga kerja yang sesuai.

## METODE

### Tahapan Pengabdian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan studi pustaka (*library research*) untuk menggali pengoptimalisasian rekrutmen karyawan melalui tes tatap muka dan daring di perusahaan logistik. Pendekatan ini memberikan peluang bagi peneliti untuk menghimpun dan menganalisis data dari berbagai sumber literatur yang relevan, seperti jurnal akademik, buku referensi, serta publikasi lain yang berkaitan. Berikut tahapan-tahapan kegiatan:

#### 1. Identifikasi Permasalahan Mitra

Pertama yaitu melakukan koordinasi awal dengan mitra (perusahaan logistik) untuk mengidentifikasi kendala dalam proses rekrutmen. Kedua yaitu, mengumpulkan data awal tentang proses seleksi yang telah diterapkan (tatap muka vs daring), termasuk hambatan, efektivitas, dan persepsi dari pihak manajemen SDM

#### 2. Studi Literatur

Melakukan kajian pustaka terhadap teori dan praktik terkait seleksi karyawan, efektivitas rekrutmen daring dan tatap muka, serta tantangan umum di sektor logistik. Referensi diperoleh dari jurnal akademik, laporan industri, dan sumber relevan lainnya yang mendukung pemahaman konseptual dan praktis.

#### 3. Analisis Deskripsi

Menyusun temuan berdasarkan efektivitas, efisiensi, dan kepraktisan dari kedua metode seleksi. Membandingkan hasil pengamatan dan pendapat informan dengan temuan dalam studi literatur.

#### 4. Evaluasi dan Dokumentasi

Melakukan evaluasi hasil kegiatan bersama mitra. Mendokumentasikan proses pengabdian dan menyusun laporan akhir untuk diseminasi ilmiah dan administrasi. Selain itu, dilakukan pula analisis perbandingan antar sumber untuk mengidentifikasi konsistensi, perbedaan pandangan, serta kontribusi masing-masing literatur terhadap pemahaman yang lebih dalam terkait topik ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam proses mengkaji literatur tentang optimalisasi rekrutmen karyawan melalui tes tatap muka dan daring di sektor logistik, terdapat beberapa temuan penting, yaitu:

- Sebagian besar literatur menunjukkan bahwa tes tatap muka lebih unggul dalam menilai aspek komunikasi, kepribadian, dan bahasa tubuh calon karyawan;
- Beberapa sumber kajian menggunakan tes daring sebagai alternatif bagi pelamar yang mengalami kendala geografis atau keterbatasan waktu;
- Meskipun tes daring memberikan kemudahan akses, tantangan teknis seperti gangguan koneksi, ketidaksesuaian perangkat, dan validitas hasil masih sering ditemukan. Kajian mengenai efektivitas tes tatap muka menunjukkan bahwa metode ini memberikan hasil seleksi yang lebih menyeluruh dan akurat (Husna, Sadiqin, 2021).

Penilaian langsung terhadap pelamar memungkinkan pewawancara mengamati respons spontan, etika komunikasi, dan kecocokan budaya kerja secara lebih mendalam. Oleh karena itu, berdasarkan kajian literatur, tes tatap muka dinilai lebih efektif dibandingkan tes online, terutama dalam konteks seleksi karyawan yang membutuhkan keterampilan interpersonal dan kecermatan dalam komunikasi (Breagh, 2018).

Kajian empiris yang telah dilakukan peneliti terdahulu menunjukkan bahwa tes tatap muka dalam proses rekrutmen cenderung lebih efektif dibandingkan tes online, antara lain:

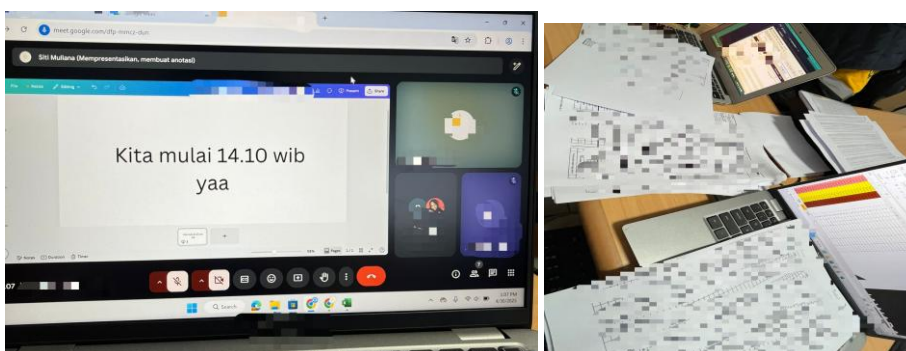
- (Blacksmith, 2016) menyatakan bahwa wawancara langsung memungkinkan penilaian yang lebih akurat karena interaksi nonverbal dan dinamika komunikasi lebih terlihat jelas.
- (Basch, 2022) juga menemukan bahwa wawancara daring menurunkan reaksi pelamar dan akurasi penilaian, terutama dalam menilai kepribadian dan spontanitas.
- Penelitian (Purba dan Sukanta, 2021) pada perusahaan startup menunjukkan bahwa seleksi offline lebih mencerminkan potensi kandidat secara nyata melalui bahasa tubuh dan interaksi langsung.
- (Dharmawan, 2018) menegaskan bahwa meski rekrutmen online lebih efisien secara waktu dan biaya, rekrutmen tatap muka lebih akurat dalam menilai kualitas kandidat.
- Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa meskipun media sosial cukup efektif digunakan dalam tahap awal perekrutan, seperti promosi lowongan dan penjurangan kandidat, namun proses seleksi lanjutan yang

berkaitan dengan penilaian kepribadian dan kesesuaian budaya organisasi tetap lebih optimal dilakukan secara tatap muka (Juwita, 2013).

Gambar 1. Rekrutmen Offline



Gambar 2. Rekrutmen Online



Tabel 1. Tabel Hasil Analitik

Tema	Rekrutmen Online	Rekrutmen Offline
<b>Efisiensi Waktu &amp; Biaya</b>	Proses lebih cepat dan murah; penggunaan sistem ATS mengurangi beban administrasi.	Lebih mahal dan memakan waktu; memerlukan logistik dan sumber daya lebih besar.
<b>Jangkauan &amp; Aksesibilitas</b>	Menjangkau kandidat secara global; dapat diakses 24/7 dari mana saja.	Terbatas pada wilayah lokal; akses tergantung pada lokasi dan waktu pelaksanaan.
<b>Kualitas &amp; Kesesuaian Kandidat</b>	Jumlah pelamar tinggi tapi sering tidak sesuai; perlu sistem penyaringan otomatis.	Pelamar cenderung lebih relevan dan termotivasi, namun jumlah lebih sedikit.
<b>Pengalaman Kandidat</b>	Proses cenderung impersonal; pengalaman tergantung antarmuka digital yang digunakan.	Interaksi langsung memberi kesan profesional dan membangun hubungan lebih baik.
<b>Ketergantungan Teknologi</b>	Bergantung pada infrastruktur TI dan akses internet.	Tidak tergantung teknologi; lebih mudah diterapkan di wilayah tanpa akses digital.
<b>Kredibilitas &amp; Validasi</b>	Sulit memverifikasi keaslian informasi digital secara langsung.	Validasi lebih mudah karena dapat langsung melakukan observasi dan wawancara.
<b>Skalabilitas</b>	Mudah digunakan untuk perekrutan massal atau multi-posisi.	Kurang efisien untuk skala besar; cocok untuk posisi-posisi strategis tertentu.

Tabel 2. Tabel Kelemahan dan Keunggulan Rekrutmen Online dan Offline

Aspek	Rekrutmen Online	Rekrutmen Offline
<b>Keunggulan</b>		
Efisiensi Waktu & Biaya	Proses cepat dan murah, dapat diotomatisasi (ATS)	Dapat membangun interaksi langsung dalam waktu singkat
Jangkauan Kandidat	Menjangkau kandidat lebih luas (regional/global)	Cocok untuk perekrutan lokal dan komunitas tertentu

Aspek	Rekrutmen Online	Rekrutmen Offline
Aksesibilitas	Dapat diakses kapan saja, tidak terbatas waktu & tempat	Tidak memerlukan akses internet atau perangkat digital
Data & Analitik	Mudah melacak data pelamar dan menganalisis statistik	Memberi penilaian langsung terhadap perilaku kandidat
Skalabilitas	Mudah menjangkau ribuan kandidat secara simultan	Cocok untuk perekrutan terbatas dan terfokus
<b>Kelemahan</b>		
Kualitas Kandidat	Banyak pelamar tidak relevan atau over-qualified	Jumlah pelamar terbatas, kurang variasi
Pengalaman Kandidat	Kurang personal, berisiko terkesan impersonal	Kurang efisien, antrean panjang bisa membuat frustrasi
Ketertgantungan Teknologi	Tergantung internet dan platform digital	Kurang fleksibel jika lokasi perekrutan tidak strategis
Kredibilitas Informasi	Rentan manipulasi CV atau data digital	Verifikasi awal bisa lebih mudah dilakukan secara langsung
Biaya Operasional (besar)	Biaya meningkat jika menggunakan platform premium	Biaya tinggi untuk logistik, ruang, konsumsi, transportasi

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis tematik dari studi literatur, rekrutmen online menawarkan keunggulan dalam efisiensi, jangkauan, dan automasi proses, namun menghadapi tantangan dalam kualitas kandidat dan pengalaman personal. Sementara itu, rekrutmen offline lebih kuat dalam membangun hubungan langsung dan menarik kandidat yang lebih termotivasi, namun kurang efisien dalam skala besar. Kegiatan pengabdian masyarakat yang dilakukan dalam sektor logistik menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen karyawan secara tatap muka memberikan hasil yang lebih optimal dibandingkan metode daring. Hal ini tercermin dari kemampuan perekrut dalam mengobservasi aspek non-verbal kandidat, mengevaluasi sikap kerja secara langsung, serta membangun interaksi yang lebih mendalam selama proses seleksi. Meskipun tes daring menawarkan efisiensi waktu dan biaya, metode tatap muka terbukti lebih akurat dalam mengidentifikasi kandidat yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya kerja perusahaan logistik.

Proses rekrutmen *offline* memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk melakukan observasi perilaku kandidat secara langsung, misalnya melalui wawancara mendalam, simulasi kerja lapangan, hingga *role play* dalam penyelesaian masalah operasional. Penilaian semacam ini sulit dilakukan secara efektif melalui platform daring. Oleh karena itu, pendekatan rekrutmen *offline* direkomendasikan sebagai strategi utama dalam perekrutan tenaga kerja di sektor ini, terutama untuk posisi yang memerlukan ketahanan fisik, kedisiplinan, dan kerja sama tim yang tinggi.

Dengan berkembangnya kebutuhan akan tenaga kerja yang adaptif dan berkualitas di sektor logistik, pendekatan rekrutmen yang mengedepankan keunggulan tes tatap muka, didukung oleh efisiensi sistem daring, menjadi model ideal saat ini. Perusahaan yang mampu menjaga keseimbangan ini akan memiliki keunggulan dalam mendapatkan talenta terbaik dan membentuk tim kerja yang solid untuk menghadapi tantangan logistik modern.

Di tengah era digitalisasi, tes tatap muka bukan sekadar proses konvensional yang ditinggalkan, melainkan komponen strategis yang terbukti lebih unggul dalam menghasilkan SDM yang tangguh, kompeten, dan siap menghadapi tekanan operasional di lapangan. Keterbatasan kegiatan ini terletak pada jumlah perusahaan mitra yang terbatas serta durasi observasi yang relatif singkat. Selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sektor dan metode evaluasi kuantitatif.

Berdasarkan hasil analisis tematik dan perbandingan kelebihan serta kekurangan rekrutmen online dan offline, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Rekrutmen Online menawarkan keunggulan dalam efisiensi, jangkauan, dan kemampuan mengelola volume pelamar dalam skala besar. Proses ini sangat cocok untuk posisi yang memerlukan pencarian kandidat secara luas dan cepat. Namun, tantangan utamanya adalah validasi data pelamar, tidak bisa dilihat secara langsung, serta risiko ketidakcocokan antara pelamar dan kebutuhan posisi.
2. Rekrutmen Offline lebih efektif untuk posisi strategis atau yang membutuhkan evaluasi langsung terhadap kepribadian dan soft skills kandidat. Proses ini menekankan pada kualitas interaksi, validitas informasi, dan membangun koneksi personal. Namun, kelemahannya terletak pada biaya tinggi, cakupan terbatas, dan waktu pelaksanaan yang lebih lama.
3. Dengan mempertimbangkan kelebihan dan kelemahan masing-masing metode, pendekatan terbaik dalam praktik rekrutmen saat ini adalah strategi hybrid, yaitu mengombinasikan rekrutmen online untuk proses awal (screening dan pengumpulan pelamar) dengan rekrutmen offline untuk tahap lanjutan (wawancara mendalam dan evaluasi langsung).

Dengan demikian, perusahaan di era digital disarankan untuk merancang proses rekrutmen yang adaptif dan kontekstual, memanfaatkan kekuatan teknologi tanpa mengabaikan nilai interaksi manusia dalam pengambilan keputusan perekrutan.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada pihak-pihak yang telah mendukung terlaksananya pengabdian ini. Penulis banyak mendapat bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Irdianti, S.Psi., M.Si yang telah membimbing dan mendampingi kelompok kami dari awal kegiatan
2. Human Capital salah satu industri yang bergerak dalam bidang logistik di Kota Makassar yang telah membimbing dan mendampingi kami di perusahaan.
3. Semua pihak yang tidak bisa disebut satu persatu yang telah membantu dan memberikan doa demi kelancaran kegiatan ini

### DAFTAR PUSTAKA

- Basch, J. M. (2022). *Virtual interviews and applicant reactions: The role of personality and technology*. *Journal of Applied Psychology*, 107(3), 456–470. <https://doi.org/10.1037/apl0000972>
- Blacksmith, N. (2016). *Technology in the hiring process: A review and agenda for future research*. *Human Resource Management Review*, 26(3), 215–228. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.03.009>
- Breaugh, J. A. (2018). *Talent acquisition: A guide to understanding and managing the recruitment process*. SHRM Foundation.
- Ekwoaba, J. O., Ikeje, U. U., & Ufoma, N. (2015). The impact of recruitment and selection criteria on organizational performance. *Global Journal of Human Resource Management*, 3(2), 22–33
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Dharmawan, A. (2018). Efektivitas metode rekrutmen online dan offline terhadap kualitas seleksi karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 78–85.
- Husna, S., & Sadiqin, M. (2021). Pengaruh metode rekrutmen terhadap efektivitas seleksi karyawan di perusahaan logistik. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 12(1), 34–42.
- Juwita, R. (2013). Pemanfaatan media sosial dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5(2), 99–108.
- Nikolaou, I. (2021). What is the role of technology in recruitment and selection? *Journal of Personnel Psychology*, 20(2), 60–62. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000276>
- Purba, R., & Sukanta, R. (2021). Perbandingan efektivitas rekrutmen offline dan online pada startup digital. *Jurnal Riset Sumber Daya Manusia*, 6(1), 45–52.
- Prajogo, D., & Olhager, J. (2012). Supply chain integration and performance: The effects of long-term relationships, information technology and sharing, and logistics integration. *International Journal of Production Economics*, 135(1), 514–522. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2011.09.001>
- Sears, G. J., Zhang, H., Wiesner, W. H., Hackett, R. D., & Yuan, Y. (2013). A comparative assessment of videoconference and face-to-face employment interviews. *Management Decision*, 51(8), 1733–1752. <https://doi.org/10.1108/MD-12-2012-0861>
- Siagian, H. S., & Husna, S. (2021). Efektivitas proses rekrutmen dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(3), 67–74.
- Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2015). The influence of technology on the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 216–231. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.01.002>