

Konstruksi Pekerja Ideal dalam Dokumen Rekrutmen Korporat Indonesia: Studi Kasus atas Kriteria Kompetensi dan Karakter melalui Lensa Modal Bourdieu

Achmad Jauharil Muzakki

Universitas Negeri Surabaya

ARTICLE INFO

Article history:

Received 20 June 2026

Revised 20 June 2026

Accepted 25 June 2026

Available online 11 July 2026

Keywords:

employability; social construction;
cultural capital; professional suitability;
corporate recruitment; Indonesia



This is an open access article under the
[CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2025 by Author. Published
by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

This study examines how professional suitability is constructed in corporate recruitment documents in Indonesia, addressing the tendency of employability research to treat employability primarily as a measurable individual attribute. Using a qualitative document analysis approach, the study analyzes two documents: the 2025 Sustainability Report of PT Astra International Tbk and the official careers portal of PT Bank Central Asia Tbk. These documents are interpreted through Bourdieu's theory of capital and conceptually compared with Rivera's (2012) findings on cultural matching in recruitment within elite professional service firms in the United States. The findings show that both documents construct professional suitability through the explicit integration of technical competencies and personal characteristics, the framing of cultural capital (particularly foreign language proficiency) as an explicit added value, and the institutionalization of interpersonal assessment mechanisms ("Group Dynamics") as a formal stage of the recruitment process. This study contributes to the literature by treating corporate recruitment documents as social data that reveal implicit evaluative categories.

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji bagaimana kelayakan profesional dikonstruksikan dalam dokumen rekrutmen korporat di Indonesia, di tengah kecenderungan kajian employability yang lebih sering memperlakukannya sebagai atribut individual yang terukur. Menggunakan pendekatan studi dokumentasi kualitatif, penelitian ini menganalisis dua dokumen: Laporan Keberlanjutan 2025 PT Astra International Tbk dan halaman resmi portal karir PT Bank Central Asia Tbk, dibaca melalui kerangka modal Bourdieu dan dibandingkan secara konseptual dengan temuan Rivera (2012) tentang cultural matching dalam rekrutmen firma elite di Amerika Serikat. Hasil menunjukkan bahwa kedua dokumen mengonstruksikan kelayakan profesional melalui penyandingan eksplisit antara kompetensi teknis dan karakter personal, pemingkiaan modal budaya (kemampuan bahasa asing) sebagai nilai tambah eksplisit, serta institusionalisasi mekanisme evaluasi interpersonal ("Dinamika Kelompok") sebagai tahap seleksi resmi.

PENDAHULUAN

Sebuah lowongan kerja untuk program pengembangan manajemen di salah satu bank swasta terbesar di Indonesia mencantumkan, di antara syarat administratif seperti indeks prestasi kumulatif dan batas usia, satu kualifikasi yang tidak berkaitan langsung dengan kompetensi teknis: pelamar diharapkan "menyukai tantangan dan senang mempelajari hal-hal baru" (Bank Central Asia, 2026). Persyaratan semacam ini bersanding dengan kriteria akademik yang terukur menunjukkan bahwa proses rekrutmen kontemporer tidak semata menyaring keterampilan, tetapi juga menyaring disposisi, sikap, dan karakter tertentu yang dianggap ideal.

Fenomena ini bukan kasus terisolasi. Laporan keberlanjutan salah satu konglomerasi terbesar Indonesia menyatakan bahwa sistem rekrutmen eksternalnya menggunakan kriteria yang disebut "2C" *Competence* dan *Character* yang harus selaras dengan nilai-nilai inti perusahaan (Astra International, 2025). Kompetensi teknis, dengan demikian, tidak pernah dinilai berdiri sendiri; ia senantiasa didampingkan dengan penilaian atas karakter dan kesesuaian nilai.

Pergeseran ini terjadi bersamaan dengan perubahan lebih luas dalam cara pencari kerja dan pemberi kerja saling bertemu. Proses rekrutmen semakin dimediasi oleh portal karir daring, konten pengembangan profesional, dan dokumen resmi perusahaan yang dapat diakses publik. Dalam ekosistem ini, pencari kerja dituntut menunjukkan bukan hanya ijazah dan keterampilan teknis, melainkan juga seperangkat kualitas personal adaptabilitas, kemampuan bekerja dalam tekanan, kecocokan dengan budaya organisasi, dan kesediaan belajar berkelanjutan yang kerap dibingkai sebagai atribut alamiah individu, padahal berpotensi merupakan hasil dari proses klasifikasi dan penilaian sosial tertentu.

TINJAUAN PUSTAKA

Literatur internasional telah lama mengkaji bagaimana kesamaan budaya antara pemberi kerja dan kandidat memengaruhi keputusan rekrutmen. Studi rintisan Rivera (2012) terhadap 120 pewawancara di bank investasi, firma hukum, dan perusahaan konsultan manajemen elite di Amerika Serikat menunjukkan bahwa rekrutmen bukan semata proses penyortiran keterampilan, melainkan juga proses "pencocokan budaya" (*cultural matching*) evaluator secara konsisten mempertimbangkan kesamaan gaya hidup, pengalaman, dan cara mempresentasikan diri antara kandidat dan diri mereka sendiri, di samping kompetensi. Rivera mengaitkan temuan ini dengan konsep modal budaya Bourdieu, menunjukkan bahwa kesamaan budaya memiliki nilai tukar ekonomi di pasar kerja.

Sebaliknya, kajian tentang employability di Indonesia cenderung mengambil arah yang berbeda. Suarta (2013) membangun model struktural pengembangan *employability skills* mahasiswa politeknik menggunakan pendekatan kuantitatif, memperlakukan *employability* sebagai variabel psikologis yang dapat diukur dan dijelaskan melalui konsep diri individu. Kecenderungan ini konsisten dengan pengamatan lebih luas bahwa penelitian employability sering kali berhenti pada level individual-psikometrik, tanpa mempersoalkan bagaimana kriteria kelayakan itu sendiri terbentuk secara sosial.

Dengan demikian, terdapat celah yang cukup jelas: di satu sisi, terdapat bukti internasional yang kuat bahwa rekrutmen adalah proses klasifikasi budaya (Rivera, 2012); di sisi lain, kajian Indonesia belum banyak menghubungkan pengamatan semacam itu dengan dokumen rekrutmen konkret di dalam negeri. Artikel ini berupaya mengisi celah tersebut secara terbatas dan proporsional bukan dengan mengklaim replikasi penuh temuan Rivera di kondisi Indonesia, melainkan dengan membaca dokumen rekrutmen dua perusahaan besar Indonesia melalui lensa teoretis yang sama. Perlu ditegaskan bahwa basis literatur Indonesia yang berhasil diverifikasi secara penuh dalam penelitian ini masih terbatas pada satu studi (Suarta, 2013); klaim tentang gap ini karenanya bersifat indikatif dan terbuka untuk diperkuat oleh penelitian lanjutan dengan basis literatur yang lebih luas. Sejauh penelusuran literatur yang telah dilakukan, kajian yang secara khusus menghubungkan konstruksi pekerja ideal dalam dokumen rekrutmen korporat Indonesia dengan kerangka modal Bourdieu masih relatif terbatas. Kebaruan artikel ini terletak pada upaya membaca dokumen rekrutmen laporan keberlanjutan perusahaan dan halaman karir daring sebagai data sosial yang mengungkap kategori penilaian implisit, bukan sekadar informasi administratif belaka.

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi karakteristik pekerja ideal dalam dokumen rekrutmen dua perusahaan besar Indonesia, menganalisis bagaimana kriteria tersebut dapat dibaca melalui konsep modal Bourdieu, dan mendiskusikan implikasinya terhadap pemahaman employability sebagai konstruksi sosial. Pertanyaan penelitian utama yang diajukan adalah: bagaimana kriteria kompetensi dan karakter dikonstruksikan dalam dokumen rekrutmen

korporat di Indonesia, dan bagaimana konstruksi tersebut dapat dipahami melalui kerangka modal Bourdieu?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi dokumentasi (*document analysis*), dipadukan dengan tinjauan pustaka. Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian adalah bagaimana kriteria pekerja ideal dituliskan dan dikategorikan dalam teks rekrutmen, bukan bagaimana kriteria tersebut dialami atau dimaknai oleh pencari kerja maupun perekrut secara langsung pertanyaan yang memerlukan desain penelitian berbeda (wawancara atau observasi) yang berada di luar cakupan penelitian ini. Penelitian ini memiliki keterbatasan signifikan yang perlu dinyatakan secara terbuka. Pertama, jumlah kasus yang dianalisis (dua perusahaan) sangat terbatas dan tidak memungkinkan generalisasi ke pasar kerja Indonesia secara keseluruhan. Kedua, dokumen yang dianalisis adalah dokumen resmi perusahaan yang secara inheren bersifat promosional dan normatif; dokumen semacam ini menunjukkan bagaimana perusahaan ingin dipersepsikan mengelola SDM-nya, bukan mesti bagaimana proses rekrutmen berlangsung dalam praktik. Ketiga, penelitian ini belum mencakup platform rekrutmen digital pihak ketiga, sehingga cakupan judul dibatasi eksplisit pada rekrutmen korporat langsung. Keempat, penggunaan kerangka Bourdieu yang dikembangkan dalam konteks Prancis pertengahan abad ke-20 pada data Indonesia kontemporer memerlukan kehati-hatian agar tidak terjadi pemaksaan konsep yang anakronistik.

Jenis dan Sumber Data

Data penelitian terdiri atas dua kelompok. Pertama, dokumen empiris, berupa: (a) Laporan Keberlanjutan 2025 PT Astra International Tbk, khususnya bagian Rekrutmen, Budaya Perusahaan, serta Pengembangan Talenta dan Kepemimpinan; dan (b) halaman resmi portal karir PT Bank Central Asia Tbk (karir.bca.co.id), termasuk rincian lengkap lowongan Management Development Program, diakses pada 19 Juli 2026. Kedua, literatur ilmiah, mencakup studi tentang cultural matching dalam rekrutmen (Rivera, 2012), employability di Indonesia (Suarta, 2013), serta kerangka teoretis Bourdieu tentang modal dan Foucault tentang teknologi diri.

Dasar Pemilihan Kasus

Astra International dan BCA dipilih dengan pertimbangan: (a) keduanya adalah perusahaan besar dengan dokumen rekrutmen dan tata kelola SDM yang dipublikasikan secara resmi dan dapat diverifikasi; (b) keduanya mewakili dua sektor berbeda (manufaktur/konglomerat dan perbankan), memungkinkan perbandingan terbatas; dan (c) dokumennya tersedia dalam format yang memungkinkan analisis teks langsung. Pemilihan ini bersifat purposive, bukan acak, dan tidak dimaksudkan untuk merepresentasikan pasar kerja Indonesia secara keseluruhan. Kedua entitas adalah korporasi besar dan mapan suara usaha kecil-menengah, sektor informal.

Teknik Ekstraksi, Analisis, dan Verifikasi Data

Data diekstraksi ke dalam tabel yang mencatat identitas sumber, konsep utama, temuan relevan, dan status verifikasi. Analisis dilakukan secara tematik: pengodean terbuka terhadap istilah dan kategori yang muncul dalam dokumen, dikelompokkan menjadi kategori yang lebih luas, kemudian diinterpretasikan menggunakan kerangka Bourdieu. Setiap sumber diverifikasi melalui pengecekan keberadaan, kesesuaian penulis/judul/tahun/penerbit, dan kesesuaian isi dengan klaim yang dibuat; sumber yang belum terverifikasi penuh tidak dijadikan dasar klaim temuan spesifik.

HASIL

Bagian ini menyajikan pola yang ditemukan dalam dua dokumen yang dianalisis, disusun berdasarkan empat kategori yang muncul dari pengodean tematik. Penyajian mengutamakan bahasa dan kategori yang benar-benar digunakan dalam dokumen, dengan interpretasi teoretis ditunda ke bagian Pembahasan.

Kriteria Formal: Kompetensi dan Karakter Berdampingan

Pada dokumen Astra International, sistem rekrutmen eksternal menggunakan kriteria yang disebut "2C" (*Competence dan Character*), dinyatakan harus selaras dengan nilai-nilai Catur Dharma, filosofi inti perusahaan (Astra International, 2025). Penempatan dua kriteria ini secara berdampingan, tanpa hierarki eksplisit di antara keduanya, menunjukkan bahwa kompetensi teknis tidak diposisikan sebagai kriteria yang berdiri sendiri, melainkan senantiasa disandingkan dengan penilaian atas karakter.

Pola serupa, meski tidak menggunakan istilah yang sama, tampak pada dokumen BCA. Persyaratan lowongan Management Development Program mencantumkan kriteria akademik yang terukur (indeks prestasi kumulatif minimal, batas usia, jenjang pendidikan) berdampingan dengan kriteria yang tidak terukur secara numerik: kandidat diharapkan "menyukai tantangan dan senang mempelajari hal-hal baru", serta memiliki "kemampuan komunikasi, analytical thinking, interpersonal, serta leadership yang baik" (Bank Central Asia, 2026). Kriteria kedua jenis ini dicantumkan dalam daftar yang sama, tanpa perbedaan format yang menyiratkan salah satunya lebih sekunder.

Modal Budaya sebagai Nilai Tambah Eksplisit

Salah satu temuan paling menonjol adalah cara dokumen BCA membingkai kemampuan bahasa asing. Setelah mensyaratkan kemampuan berbahasa Inggris lisan dan tulisan, dokumen menambahkan bahwa kemampuan berbahasa asing lain "menjadi nilai tambah" (Bank Central Asia, 2026). Frasa ini menempatkan penguasaan bahasa asing sebuah kompetensi yang perolehannya sangat dipengaruhi oleh akses pendidikan, mobilitas, dan latar belakang keluarga secara eksplisit sebagai nilai lebih dalam evaluasi kandidat, meskipun tidak secara langsung berkaitan dengan deskripsi tugas program tersebut.

Mekanisme Evaluasi Interpersonal yang Diformalkan

Tahapan seleksi MDP BCA mencantumkan sepuluh tahap, salah satunya secara eksplisit disebut "Dinamika Kelompok" (Bank Central Asia, 2026), ditempatkan setelah tes tertulis dan sebelum tes bahasa Inggris. Keberadaan tahap ini sebagai mekanisme formal bukan sekadar bagian informal dari wawancara menunjukkan bahwa penilaian atas perilaku interpersonal kandidat dalam setting kelompok telah diinstitusionalisasi sebagai bagian resmi dari proses seleksi, terpisah dari penilaian kemampuan teknis atau akademik.

Sosialisasi Budaya sebagai Kelanjutan Seleksi

Dokumen Astra menunjukkan bahwa proses pembentukan kesesuaian nilai tidak berhenti pada tahap rekrutmen. Bagi karyawan baru, sosialisasi dan internalisasi budaya perusahaan disampaikan melalui program orientasi karyawan, dilanjutkan dengan program penguatan sikap dasar secara berkala ke seluruh jenjang karyawan (Astra International, 2025). Selain itu, narasi perjalanan karier yang ditampilkan dalam dokumen disampaikan oleh karyawan pada berbagai tingkat jabatan secara konsisten menekankan kemampuan beradaptasi lintas industri, membangun kepercayaan, dan kolaborasi sebagai faktor yang dianggap membentuk keberhasilan karier, melampaui penyebutan strategi bisnis semata (Astra International, 2025).

Ringkasan Pola

Keempat kategori di atas menunjukkan pola yang konsisten: pada kedua dokumen, kelayakan profesional dikonstruksikan tidak semata melalui kompetensi teknis yang terukur, melainkan melalui kombinasi kompetensi dengan seperangkat disposisi personal karakter, kesukaan pada tantangan, kemampuan interpersonal, dan kesesuaian nilai yang dinilai melalui mekanisme formal maupun mekanisme berkelanjutan. Pola ini menunjukkan kemiripan tekstual dengan mekanisme yang didokumentasikan Rivera (2012) di konteks firma elite Amerika Serikat, tanpa dengan sendirinya membuktikan bahwa proses evaluasi di baliknya berlangsung dengan cara yang identik.

PEMBAHASAN

Kompetensi dan Karakter sebagai Modal yang Saling Melengkapi

Kriteria "2C" pada dokumen Astra dapat dibaca melalui kerangka Bourdieu sebagai penyandingan dua bentuk modal yang berbeda: kompetensi merepresentasikan modal budaya dalam bentuk yang terlembagakan (*institutionalized cultural capital*) ijazah, sertifikasi, keterampilan terukur sementara karakter merujuk pada sesuatu yang lebih dekat dengan habitus, yaitu disposisi yang terinternalisasi dan sulit diformalkan menjadi angka. Penempatan keduanya secara berdampingan mengindikasikan bahwa kelayakan profesional dalam dokumen ini dikonstruksikan sebagai gabungan antara apa yang dapat dibuktikan secara formal dan apa yang dinilai sebagai kecocokan oleh evaluator sebuah pola yang secara konseptual sejalan dengan argumen Rivera (2012) bahwa evaluator di firma elite Amerika Serikat mempertimbangkan kesamaan budaya dan gaya hidup di samping kompetensi kandidat.

Perlu ditegaskan bahwa kesejajaran ini bersifat konseptual, bukan bukti bahwa mekanisme yang sama persis berlaku di kedua konteks. Rivera mendasarkan temuannya pada wawancara mendalam dengan evaluator yang mengungkap proses kognitif dan afektif di balik keputusan rekrutmen; penelitian ini hanya menganalisis teks dokumen resmi, tanpa akses pada bagaimana evaluator BCA atau Astra sesungguhnya menafsirkan dan menerapkan kriteria tersebut dalam praktik. Dengan demikian, klaim yang dapat diajukan secara bertanggung jawab adalah bahwa kategori bahasa yang digunakan dalam dokumen Indonesia menunjukkan pola yang sebanding dengan yang didokumentasikan secara empiris di kondisi lain bukan bahwa proses evaluasi di baliknya identik.

Bahasa Asing sebagai Ilustrasi Konversi Modal Budaya

Penyebutan bahasa asing sebagai "nilai tambah" dalam dokumen BCA memberikan ilustrasi yang relatif jernih tentang bagaimana modal budaya dalam pengertian Bourdieu (1986) sebagai sumber daya yang perolehannya bergantung pada akses pendidikan, ekonomi keluarga, dan paparan lintas-budaya dikonversi secara eksplisit menjadi nilai tukar di pasar kerja. Kandidat yang memiliki akses lebih besar terhadap pendidikan bahasa asing memperoleh keuntungan posisional yang tidak berkaitan langsung dengan kemampuan menjalankan tugas inti program tersebut. Ini sejalan dengan argumen umum bahwa kriteria yang tampak netral dapat, dalam praktiknya, lebih mudah dipenuhi oleh kandidat dari latar belakang sosial-ekonomi tertentu meskipun penelitian ini tidak memiliki data tentang siapa sesungguhnya yang melamar atau diterima pada program tersebut, sehingga klaim tentang dampak eksklusi aktual belum dapat dibuktikan dari dokumen semata dan memerlukan penelitian lanjutan yang bersifat kuantitatif atau berbasis wawancara.

"Dinamika Kelompok" sebagai Institusionalisasi Penilaian Interpersonal

Keberadaan "Dinamika Kelompok" sebagai tahap seleksi formal menarik untuk dibandingkan dengan proses evaluasi informal yang didokumentasikan Rivera (2012), di mana kesan interpersonal terbentuk melalui obrolan santai di awal wawancara. Pada kasus BCA, proses

semacam itu tampak telah diformalkan menjadi tahap tersendiri dengan nama resmi sebuah bentuk institusionalisasi yang, dari perspektif Bourdieu, dapat dibaca sebagai legitimasi mekanisme klasifikasi yang berbasis presentasi diri dan interaksi sosial, setara kedudukannya dengan tes tertulis dalam alur seleksi. Dokumen tidak memberi informasi tentang kriteria penilaian konkret yang digunakan dalam tahap tersebut, sehingga interpretasi ini bersifat hipotesis yang memerlukan konfirmasi lebih lanjut, idealnya melalui wawancara dengan pihak perekrut atau observasi langsung di luar cakupan metode dokumentasi yang digunakan di sini.

Sosialisasi Budaya sebagai Perpanjangan Proses Klasifikasi

Program sosialisasi dan internalisasi budaya perusahaan pada dokumen Astra menunjukkan bahwa proses pembentukan kecocokan tidak berhenti pada keputusan rekrutmen, melainkan berlanjut secara berkelanjutan setelah karyawan diterima. Dibaca melalui konsep teknologi diri Foucault (1988), pola ini dapat dipahami sebagai mekanisme yang mendorong individu untuk terus-menerus mengevaluasi dan menyesuaikan dirinya dengan standar organisasi bukan hanya pada titik masuk, tetapi sepanjang perjalanan karier. Narasi karier yang menonjolkan adaptasi, kolaborasi, dan kepercayaan sebagai kunci sukses turut memperkuat gagasan bahwa keberhasilan profesional bergantung pada kemampuan individu menyesuaikan diri sebuah pembingkai yang, jika dibaca secara kritis, berpotensi mengalihkan perhatian dari faktor struktural (jaringan, modal ekonomi awal, akses pendidikan) yang turut membentuk peluang karier tersebut.

Individualisasi Tanggung Jawab: Menghubungkan Temuan dengan Literatur Indonesia

Pola dalam kedua dokumen ini di mana kelayakan profesional dibingkai sebagai kombinasi kompetensi dan karakter personal yang dapat dipersiapkan oleh individu beresonansi dengan kecenderungan yang teridentifikasi dalam literatur employability Indonesia yang lebih luas. Suarta (2013) menunjukkan bahwa pengembangan employability skills mahasiswa dipahami sebagai hasil dari konsep diri individu, bukan sebagai konstruksi yang dibentuk institusi eksternal. Kecenderungan individualisasi semacam ini juga tampak pada diskusi yang lebih luas mengenai bagaimana pekerja, terutama pekerja muda, dituntut untuk secara mandiri menghadapi perubahan tuntutan keterampilan di tengah transformasi pasar kerja berbasis platform, sebagaimana didiskusikan Isbah dan rekan-rekannya dalam konteks pekerja transportasi daring meski konteks tersebut berbeda dari rekrutmen korporat formal yang menjadi fokus penelitian ini dan karenanya hanya relevan sebagai latar diskusi umum, bukan bukti langsung. Kesejajaran ini menunjukkan bahwa pembingkai individual atas employability tidak hanya beroperasi pada level akademik/penelitian, tetapi juga tercermin dalam bahasa rekrutmen korporat itu sendiri meskipun dua studi kasus tidak dapat menjadi dasar generalisasi yang kuat.

Penting untuk menegaskan kembali bahwa seluruh interpretasi di atas beroperasi pada level teks, bukan praktik. Dokumen perusahaan cenderung menampilkan versi ideal dari proses rekrutmen dan pengelolaan SDM dokumen semacam ini secara inheren bersifat afirmatif terhadap kebijakan perusahaan sendiri, sehingga tidak dapat dijadikan bukti langsung tentang bagaimana proses tersebut benar-benar berjalan atau seberapa besar variasinya antarpewawancara. Interpretasi Bourdieusian yang diajukan di sini bersifat pembacaan yang masuk akal terhadap teks, bukan temuan empiris tentang mekanisme sosial yang telah diverifikasi melalui data perilaku aktual.

SIMPULAN

Penelitian ini berangkat dari pertanyaan bagaimana kriteria kompetensi dan karakter dikonstruksikan dalam dokumen rekrutmen korporat di Indonesia, dan bagaimana konstruksi

tersebut dapat dipahami melalui kerangka modal Bourdieu. Berdasarkan analisis terhadap dua dokumen Laporan Keberlanjutan 2025 Astra International dan halaman karir resmi Bank Central Asia dapat disimpulkan bahwa kelayakan profesional dalam kedua dokumen tersebut tidak dikonstruksikan semata melalui kompetensi teknis yang terukur, melainkan melalui penyandingan eksplisit antara kompetensi dan karakter, disposisi personal, serta kesesuaian nilai. Pola ini termanifestasi dalam kriteria formal tertulis ("2C"; "menyukai tantangan"), dalam pembingkai modal budaya sebagai nilai tukar eksplisit (bahasa asing sebagai "nilai tambah"), dalam institusionalisasi mekanisme evaluasi interpersonal ("Dinamika Kelompok"), serta dalam kelanjutan proses pembentukan kesesuaian tersebut melalui sosialisasi budaya pascarekrutmen.

Secara teoretis, penelitian ini menunjukkan bahwa kerangka Bourdieu khususnya konsep modal budaya dan penyandingan kompetensi-karakter sebagai bentuk klasifikasi dapat digunakan secara produktif untuk membaca dokumen rekrutmen Indonesia, meskipun kesejajaran dengan temuan internasional seperti Rivera (2012) bersifat konseptual dan tekstual, bukan bukti kesamaan mekanisme sosial yang telah diverifikasi secara empiris. Kontribusi utama penelitian ini adalah memperlakukan dokumen rekrutmen korporat sebagai data sosial yang mengungkap kategori penilaian implisit, sejalan dengan kebaruan yang dirumuskan di awal penelitian.

Secara praktis, temuan ini dapat menjadi bahan refleksi bagi praktisi HR dan perusahaan mengenai sejauh mana kriteria yang tampak netral seperti kemampuan bahasa asing atau kecocokan karakter berpotensi memberikan keuntungan tidak proporsional kepada kandidat dari latar belakang sosial-ekonomi tertentu. Penelitian ini tidak merekomendasikan penghapusan penilaian karakter dalam rekrutmen, juga tidak menuduh kedua perusahaan yang diteliti melakukan diskriminasi; rekomendasi yang lebih tepat adalah transparansi lebih lanjut mengenai bagaimana kriteria tersebut dinilai dalam praktik.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang signifikan dan harus dibaca sebagai studi eksploratif awal, bukan pemetaan komprehensif. Pertama, hanya dua dokumen dari dua perusahaan besar yang dianalisis; generalisasi ke pasar kerja Indonesia secara keseluruhan tidak dapat dibuat dari data ini. Kedua, analisis terbatas pada teks dokumen resmi perusahaan, yang secara inheren bersifat afirmatif dan tidak mencerminkan variasi praktik aktual di lapangan. Ketiga, penelitian ini tidak mencakup data tentang siapa yang melamar, diterima, atau ditolak, sehingga klaim tentang dampak eksklusi sosial bersifat hipotesis interpretatif, bukan temuan yang terverifikasi secara empiris.

Agenda penelitian selanjutnya yang dapat diusulkan mencakup: perluasan sampel dokumen ke lebih banyak perusahaan lintas sektor dan skala usaha inklusi platform rekrutmen digital pihak ketiga untuk menguji sejauh mana pola yang ditemukan di sini berlaku pada ekosistem platformisasi rekrutmen yang lebih luas; serta penelitian lanjutan berbasis wawancara dengan perekrut dan pencari kerja Indonesia untuk menguji apakah kategori tekstual yang teridentifikasi dalam penelitian ini benar-benar beroperasi sebagai mekanisme klasifikasi dalam praktik.

REFERENSI

- Astra International. (2025). *Laporan Keberlanjutan 2025*. PT Astra International Tbk.
- Bank Central Asia. (2026). *Management Development Program (MDP)*. Diakses 19 Juli 2026, dari <https://karir.bca.co.id/candidate/id/career/management-development-program-mdp>
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241–258). Greenwood Press.

- Foucault, M. (1988). Technologies of the self. In L. H. Martin, H. Gutman, & P. H. Hutton (Eds.), *Technologies of the self: A seminar with Michel Foucault* (pp. 16–49). University of Massachusetts Press.
- Isbah, M. F., et al. Pekerja muda dan ancaman deskilling-skill trap di sektor transportasi berbasis daring. *Jurnal Studi Pemuda*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.22146/studipemudaugm.45301>
- Rivera, L. A. (2012). Hiring as cultural matching: The case of elite professional service firms. *American Sociological Review*, 77(6), 999–1022. <https://doi.org/10.1177/0003122412463213>
- Suarta, I. M. (2013). Hubungan sistem pembelajaran, lingkungan belajar, konsep diri, dan pengembangan employability skills mahasiswa. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 16, 24–41.