

## STRATEGI MANAJEMEN SDM DALAM MENCEGAH PENIPUAN PEREKRUTAN: ANALISIS KASUS GDPS

Hilma Harmen  
[hilmaharmen@unimed.ac.id](mailto:hilmaharmen@unimed.ac.id)  
Universitas Negeri Medan

Nabila Kesya Azzahra Siregar  
[nabilakesya1212@gmail.com](mailto:nabilakesya1212@gmail.com)  
Universitas Negeri Medan

Rahman  
[rahman.ds2036@gmail.com](mailto:rahman.ds2036@gmail.com)  
Universitas Negeri Medan

Mhd. Rasyid Alfari  
[muhammadrasyid1401@gmail.com](mailto:muhammadrasyid1401@gmail.com)  
Universitas Negeri Medan

Ayu Primsa Br Tarigan  
[ayuprimsa0@gmail.com](mailto:ayuprimsa0@gmail.com)  
Universitas Negeri Medan

Dira Febrina Br Sebayang  
[dirasebayang21@gmail.com](mailto:dirasebayang21@gmail.com)  
Universitas Negeri Medan

Dhiya Atikah  
[dhiyaatikah49@gmail.com](mailto:dhiyaatikah49@gmail.com)  
Universitas Negeri Medan

Ramadhan Pulungan  
[ramadhanpulungan2006@gmail.com](mailto:ramadhanpulungan2006@gmail.com)  
Universitas Negeri Medan

### ABSTRACT

*Fraud in employee recruitment is a challenge for companies like GDPS. The research aims to analyze GDPS's strategy in managing fraud risk through HR management. Using a qualitative approach and data obtained through a literature review, this research assesses the policies, procedures and technology implemented by the company. Findings show that verification technology, strict selection, and education are effective in reducing fraud. GDPS also utilizes AI and blockchain to verify candidate identities, as well as a multi-layered selection process to ensure the authenticity of applicants. This research offers new insights into the application of technology to prevent fraud in recruitment.*

**Keywords:** Recruitment fraud, HR Management, Recruitment transparency, Job Seeker Education

### I. PENDAHULUAN

Rekrutmen merupakan tahap awal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), karena menentukan kualitas tenaga kerja yang akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Proses ini tidak hanya berfungsi untuk menyaring kandidat terbaik, tetapi juga memastikan bahwa individu yang direkrut memiliki kompetensi, integritas, dan nilai-nilai yang sejalan dengan visi perusahaan. Seiring dengan perkembangan teknologi, rekrutmen mengalami perubahan besar, di mana banyak organisasi mulai mengadopsi sistem digital guna meningkatkan efisiensi, memperluas cakupan pencarian talenta, serta

mengurangi biaya operasional. (Hasna Zhafira & Mirzam Arqy Ahmadi, 2025).

Namun, kemajuan ini juga membawa tantangan baru, salah satunya adalah meningkatnya kasus penipuan rekrutmen. Penipuan dalam proses seleksi tenaga kerja telah menjadi fenomena global yang berdampak negatif bagi individu dan organisasi. Modus yang digunakan sangat beragam, mulai dari penggunaan identitas perusahaan secara ilegal, penyebaran informasi lowongan kerja palsu, hingga permintaan pembayaran biaya administrasi oleh pihak yang tidak bertanggung jawab. Tidak hanya merugikan korban secara finansial,

praktik ini juga dapat mencoreng reputasi perusahaan yang namanya dicatut dan menimbulkan ketidakpercayaan publik terhadap sistem rekrutmen yang sah. (Parlaungan Gabriel Siahaan *et al.*, 2024).

Berbagai studi telah menyoroti pentingnya mitigasi risiko dalam rekrutmen digital. Pemanfaatan sistem verifikasi berbasis teknologi dapat meningkatkan transparansi serta meminimalisir celah yang memungkinkan terjadinya penipuan. Sementara itu, melakukan edukasi terhadap calon pelamar memiliki peran penting dalam meningkatkan kesadaran akan modus penipuan yang semakin kompleks. Kendati demikian, penelitian mengenai strategi pencegahan penipuan rekrutmen dari sudut pandang organisasi masih relatif terbatas, terutama dalam sektor yang memiliki standar seleksi ketat seperti industri penerbangan dan keuangan. Berikan artikel jurnal nasional yang dapat diakses sumber referensinya yang membuat kalimat atau teori yang sama maknanya dengan kalimat di atas. (Nugraha, 2022).

Kasus yang melibatkan PT Garuda Daya Pratama Sejahtera (GDPS), anak perusahaan Garuda Indonesia yang bergerak di bidang penyediaan tenaga kerja, merupakan contoh nyata dari tantangan ini. Dalam insiden tersebut, pelaku penipuan menggunakan nama perusahaan untuk menarik minat calon pekerja, lalu meminta sejumlah uang sebagai syarat seleksi atau administrasi. Meski pihak GDPS telah mengonfirmasi bahwa

mereka tidak pernah mengenakan biaya dalam proses rekrutmen, masih banyak pencari kerja yang menjadi korban. (tvonenews.com, 2024). Kasus ini mencerminkan adanya celah dalam sistem rekrutmen yang perlu diperbaiki guna memastikan proses seleksi yang lebih aman, akuntabel, dan terpercaya. (Albert Adrian *et al.*, 2021).

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen SDM dalam mencegah penipuan rekrutmen, dengan fokus pada studi kasus GDPS. Tujuan utama artikel ini adalah mengidentifikasi langkah-langkah yang telah diterapkan oleh GDPS dalam menangani risiko penipuan, mengevaluasi efektivitasnya, serta mengembangkan rekomendasi yang dapat diadopsi oleh perusahaan lain dalam membangun sistem rekrutmen yang lebih transparan dan aman. Melalui pendekatan berbasis studi kasus, artikel ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai strategi mitigasi risiko dalam rekrutmen, serta mendorong penerapan kebijakan yang lebih adaptif dan berbasis teknologi dalam proses seleksi tenaga kerja. (Ririn Puspita Rahmalia Putri *et al.*, 2025).

Hasil dari artikel ini diharapkan dapat berkontribusi tidak hanya bagi industri penerbangan, tetapi juga sektor lain yang menghadapi tantangan serupa dalam perekrutan tenaga kerja. Selain itu, artikel ini diharapkan dapat memberikan solusi konkret bagi perusahaan dalam memperkuat sistem rekrutmen agar lebih aman, kredibel, dan mampu mengurangi potensi

kerugian akibat praktik penipuan oleh pihak yang tidak bertanggung jawab.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Rekrutmen**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam memastikan proses rekrutmen berjalan secara efektif dan transparan. Rekrutmen yang baik tidak hanya bertujuan untuk mendapatkan kandidat terbaik, tetapi juga memastikan bahwa proses seleksi berlangsung objektif, adil, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam konteks modern, banyak perusahaan telah mengadopsi teknologi dalam sistem rekrutmen untuk meningkatkan efisiensi serta mengurangi potensi kesalahan atau kecurangan.

### **Konsep Penipuan dalam Rekrutmen**

Penipuan dalam rekrutmen adalah tindakan manipulatif yang bertujuan untuk mengelabui pencari kerja atau perusahaan dalam proses seleksi tenaga kerja. Modus yang sering digunakan antara lain pemalsuan identitas, penyebaran informasi lowongan kerja palsu, serta permintaan biaya administrasi kepada pelamar kerja. Fenomena ini tidak hanya merugikan pencari kerja secara finansial, tetapi juga dapat mencoreng reputasi perusahaan yang namanya dicatut dalam kasus penipuan. Oleh karena itu, strategi pencegahan harus diterapkan agar proses rekrutmen tetap aman dan terpercaya.

### **Strategi Pencegahan Penipuan dalam Rekrutmen**

#### a. Transparansi dalam Rekrutmen

Transparansi merupakan salah satu elemen utama dalam menciptakan sistem rekrutmen yang kredibel. Perusahaan perlu memastikan bahwa setiap tahapan seleksi, kualifikasi, dan prosedur administrasi diinformasikan secara jelas kepada calon pelamar. Salah satu cara efektif untuk meningkatkan transparansi adalah dengan mengimplementasikan sistem Whistle Blowing (WBS), yang memungkinkan karyawan atau masyarakat melaporkan dugaan penipuan secara anonim.

#### b. Pemanfaatan Teknologi dalam Rekrutmen

Kemajuan teknologi memberikan solusi bagi perusahaan dalam mencegah terjadinya penipuan rekrutmen. Salah satu teknologi yang banyak digunakan adalah Applicant Tracking System (ATS), yang dapat menyaring kandidat berdasarkan kualifikasi serta mendeteksi kemungkinan adanya pemalsuan dokumen. Selain itu, penggunaan teknologi berbasis kecerdasan buatan (Artificial Intelligence) dan blockchain juga semakin banyak diterapkan untuk memverifikasi identitas kandidat serta mengidentifikasi lowongan kerja palsu.

#### c. Edukasi bagi Pencari Kerja

Edukasi bagi pencari kerja menjadi langkah penting dalam mencegah penipuan rekrutmen. Kampanye kesadaran dapat dilakukan

melalui media sosial, webinar, serta situs web resmi perusahaan untuk memberikan pemahaman mengenai ciri-ciri lowongan kerja palsu. Selain itu, perusahaan dapat bekerja sama dengan universitas dan lembaga pelatihan kerja untuk mengadakan seminar yang membahas cara melamar pekerjaan dengan aman. Dengan edukasi yang memadai, pencari kerja akan lebih waspada dan mampu mengenali modus penipuan yang semakin berkembang.

Kerangka teoritis ini menjadi dasar dalam menganalisis strategi yang diterapkan oleh PT Garuda Daya Pratama Sejahtera (GDPS) dalam upaya mencegah penipuan rekrutmen. Dengan mengacu pada konsep MSDM, transparansi, pemanfaatan teknologi, serta edukasi bagi pencari kerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam serta solusi praktis bagi perusahaan dalam membangun sistem rekrutmen yang lebih aman dan terpercaya.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Dalam artikel ini, peneliti menggunakan pendekatan secara kualitatif dengan metode deskriptif untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam mencegah penipuan rekrutmen. Data dikumpulkan melalui kajian literatur dari berbagai sumber, termasuk jurnal akademik, laporan perusahaan, regulasi ketenagakerjaan, serta berita mengenai kasus penipuan rekrutmen yang mencatat nama PT Garuda Daya Pratama Sejahtera

(GDPS). Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terkait fenomena yang diteliti dan menyajikan analisis yang relevan serta aplikatif dalam konteks manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

#### **Desain Artikel**

Artikel ini menggunakan desain studi kasus eksploratif yang dapat menggali lebih dalam praktik serta tantangan dalam upaya pencegahan penipuan rekrutmen. Variabel utama yang dianalisis meliputi kebijakan rekrutmen, sistem keamanan dalam rekrutmen, serta efektivitas edukasi bagi calon pelamar kerja. Kajian ini mengacu pada teori manajemen SDM yang menyoroti transparansi dalam proses rekrutmen dan strategi mitigasi risiko ketenagakerjaan. Hasil artikel ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi perusahaan lain dalam mencegah kejadian penipuan dalam perekrutan seperti yang di alami Garuda Indonesia.

#### **Pengumpulan Data**

Data dalam artikel ini dikumpulkan melalui studi literatur yang mencakup berbagai sumber relevan, di antaranya:

1. Dokumen Resmi: Menganalisis terhadap kebijakan rekrutmen yang diterapkan oleh GDPS serta perusahaan lain dalam industri penerbangan.
2. Sumber Berita: Kajian terhadap laporan media yang membahas

modus penipuan rekrutmen yang terjadi di berbagai sektor industri.

3. Jurnal Akademik: Telaah terhadap penelitian terdahulu yang membahas sistem rekrutmen yang aman serta strategi mitigasi terhadap penipuan tenaga kerja.

### Operasionalisasi Variabel

Untuk menganalisis data secara sistematis, artikel ini mengoperasionalkan variabel utama sebagai berikut:

**Tabel 1.**  
**Operasionalisasi Variabel**

| Variabel/<br>Konsep | Indikator  | Sumber<br>Data                               |
|---------------------|--|--|
| Kebijakan Rekrutmen | Transparansi informasi, mekanisme seleksi, penggunaan platform resmi | Dokumen perusahaan, jurnal akademik          |
| Keamanan Rekrutmen  | Sistem verifikasi identitas, deteksi penipuan berbasis teknologi     | Dokumen perusahaan, jurnal akademik          |
| Keamanan Rekrutmen  | Sistem verifikasi identitas, deteksi penipuan berbasis teknologi     | Laporan perusahaan, regulasi ketenagakerjaan |
| Edukasi Kandidat    | Sosialisasi modus penipuan, kampanye kesadaran                       | Media berita, laporan kasus penipuan         |

### Metode Analisis Data

Data yang dikumpulkan dianalisis secara deskriptif dengan

menggunakan teknik analisis tematik. Proses analisis mencakup identifikasi pola dalam berbagai kasus penipuan rekrutmen, perbandingan strategi mitigasi yang diterapkan oleh beberapa perusahaan, serta evaluasi terhadap efektivitas kebijakan yang telah diberlakukan. Analisis ini dilakukan secara sistematis untuk mengidentifikasi praktik terbaik dalam pencegahan penipuan rekrutmen.

Hasil artikel ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi industri penerbangan serta sektor lain dalam menghadapi tantangan penipuan rekrutmen. Selain itu, artikel ini bertujuan untuk menyusun strategi yang lebih efektif guna melindungi pencari kerja dari modus penipuan yang semakin berkembang dan kompleks.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Artikel ini bertujuan untuk memahami bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat digunakan untuk mencegah penipuan dalam proses rekrutmen. Studi ini berfokus pada beberapa perusahaan, termasuk PT Garuda Daya Pratama Sejahtera (GDPS), yang sering menjadi korban pencatutan nama dalam kasus penipuan perekrutan. Analisis data yang telah dikumpulkan mengungkap beberapa faktor utama yang menyebabkan maraknya penipuan rekrutmen, serta efektivitas berbagai strategi yang diterapkan perusahaan dalam mengurangi risiko tersebut. (Harris & McNaughton, 2019).

Salah satu temuan utama artikel ini adalah kurangnya transparansi dalam kebijakan rekrutmen membuka peluang bagi pelaku penipuan untuk mencatut nama perusahaan. Calon pelamar yang tidak memiliki akses terhadap informasi resmi mengenai prosedur seleksi cenderung lebih rentan menjadi korban. Studi ini juga menunjukkan bahwa perusahaan dengan kebijakan rekrutmen yang jelas dan penggunaan platform resmi memiliki tingkat keamanan yang lebih baik dari praktik penipuan. (Idah Rosidah *et al.*, 2023).

Selain itu, penerapan sistem keamanan berbasis teknologi terbukti menjadi langkah efektif dalam menekan kasus penipuan rekrutmen. Studi kasus menunjukkan bahwa perusahaan yang telah mengadopsi sistem verifikasi identitas digital dan teknologi deteksi penipuan mengalami penurunan signifikan dalam jumlah kasus pencatutan nama. Laporan industri mencatat bahwa setelah implementasi sistem keamanan digital, jumlah iklan lowongan palsu yang mengatasnamakan perusahaan tertentu mengalami penurunan secara drastis. (H. I. Pribadi & E. Ernastuti, 2020).

Lebih lanjut, edukasi bagi pencari kerja menjadi strategi yang cukup efektif dalam mengurangi risiko penipuan. Kampanye kesadaran yang dilakukan melalui media sosial, webinar, dan publikasi informasi mengenai modus penipuan rekrutmen terbukti meningkatkan pemahaman calon pelamar. Berdasarkan laporan kasus, perusahaan yang aktif menyebarkan informasi tentang ciri-ciri rekrutmen palsu mengalami

pengurangan jumlah laporan penipuan dari pelamar kerja. (Oktaviana Dewi *et al.*, 2023).

## **Pembahasan**

### **Transparansi Rekrutmen**

Berdasarkan upaya transparansi informasi, PT Garuda Daya Pratama Sejahtera (GPDS) bertekad melindungi kandidat dan menjaga integritas perusahaan dari adanya oknum yang melakukan penipuan perekrutan sehingga merugikan semua pihak. Transparansi dalam proses perekrutan menjadi salah satu faktor kunci dalam mencegah adanya kasus penipuan perekrutan yang mengatasnamakan PT Garuda Daya Pratama Sejahtera (GPDS). Dengan terbukanya informasi, kandidat yang melamar dapat dengan mudah membedakan antara lowongan resmi dari modus penipuan. Agar proses perekrutan dalam perusahaan lebih transparan dan menutup kesempatan oknum yang ingin melakukan penipuan perekrutan, PT Garuda Daya Pratama Sejahtera dapat menerapkan strategi, salah satunya adalah dengan meningkatkan mekanisme Whistle Blowing System (WBS) sebagai laporan penipuan perekrutan yang merugikan semua pihak. Whistle Blowing System (WBS) adalah metode yang digunakan di mana perusahaan menerima dan menindaklanjuti adanya laporan terkait dugaan kecurangan perekrutan yang telah terjadi. Metode Whistle Blowing System (WBS) ini menyediakan saluran pengaduan laporan secara online sehingga dapat mempermudah akses bagi seluruh masyarakat. Ada beberapa proses pengelolaan laporan

pada metode Whistle Blowing System, yaitu secara penyaringan laporan, penyelidikan lanjutan, dan tindak lanjut.

Penyaringan laporan, di mana setelah laporan di terima, pihak yang berwenang akan memeriksa kebenaran laporan yang diserahkan. Jika laporan yang diperiksa oleh tim yang bertanggung jawab dinilai valid dan benar adanya, maka dilaksanakan penyelidikan lanjutan untuk melihat bukti lebih jauh sehingga dapat menemukan dasar atau akar masalah pada laporan tersebut. Selanjutnya, perusahaan akan memutuskan langkah yang dapat mereka ambil setelah berhasil menelaah laporan yang mereka terima, sehingga keputusan yang dapat diambil antara dengan memberikan sanksi atau juga mengambil tindakan hukum kepada pelaku. Salah satu tujuan penerapan Whistle Blowing System ini adalah untuk menemukan adanya pelanggaran pada proses pelaksanaan perekrutan perusahaan seperti, tindakan penipuan dan korupsi yang tentu merugikan. Whistle Blowing System (WBS) menjamin bahwasannya laporan yang diberikan oleh pelapor akan diproses secara anonim yang berarti identitas atau informasi pelapor akan dirahasiakan secara aman. (Anggraini & Putra, 2018).

### **Keamanan Berbasis Teknologi**

Di era digital yang terus berkembang, penggunaan platform resmi perusahaan dalam proses perekrutan menjadi langkah esensial untuk menjaga transparansi dan keamanan. Banyak perusahaan

mengalami berbagai modus penipuan rekrutmen, di mana calon karyawan kerap menerima informasi palsu yang mengatasnamakan perusahaan. (Sanusi *et al.*, 2022). Salah satu contoh nyata adalah kasus yang terjadi di PT Garuda Daya Pratama Sejahtera (GDPS), di mana sejumlah calon pekerja tertipu oleh pihak tidak bertanggung jawab yang menyebarkan informasi palsu mengenai lowongan kerja. Hal ini menegaskan bahwa tanpa sistem yang kuat dalam perekrutan, celah bagi penipuan akan terus ada dan merugikan berbagai pihak.

Salah satu modus yang sering digunakan dalam praktik penipuan rekrutmen adalah permintaan pembayaran sejumlah uang kepada calon karyawan sebagai syarat untuk lanjut ke tahap seleksi berikutnya. (Sumadi & Santoso, 2022). Selain itu, pemalsuan identitas dan dokumen juga menjadi tantangan utama bagi perusahaan dalam memastikan bahwa kandidat yang diterima benar-benar memiliki kredibilitas yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Oleh karena itu, penerapan teknologi canggih dalam sistem perekrutan menjadi solusi utama untuk mengatasi permasalahan ini dan meminimalkan potensi penipuan. (Zulkarnaim & Mansyur, 2024).

Adapun teknologi yang dapat diterapkan oleh perusahaan adalah applicant tracking system (ATS). Sistem ini dirancang untuk membantu perusahaan dalam menyaring dan mengelola data pelamar kerja dengan lebih efisien. (Rizal *et al.*, 2022). Dengan menggunakan ATS, perusahaan dapat menerapkan

berbagai fitur yang meningkatkan keamanan dan efektivitas dalam seleksi karyawan. Salah satu keunggulan utama ATS adalah kemampuannya untuk menyeleksi kandidat berdasarkan kualifikasi yang telah ditentukan. (Syamsir *et al.*, 2024). Hal ini tidak hanya mempercepat proses rekrutmen, tetapi juga memastikan bahwa hanya kandidat yang benar-benar memenuhi persyaratan yang dapat melanjutkan ke tahap seleksi berikutnya.

Selain itu, ATS juga memiliki fitur yang mampu mendeteksi keaslian dokumen yang dikirimkan oleh pelamar. Dengan teknologi verifikasi digital, sistem ini dapat secara otomatis mengevaluasi apakah dokumen yang diajukan asli atau telah mengalami manipulasi. (Alfina & Syafrinal, 2022). Dalam banyak kasus penipuan rekrutmen, pelaku sering kali menggunakan identitas palsu untuk melamar di suatu perusahaan. (Ubaid, 2024). Dengan fitur pengecekan riwayat aplikasi, ATS dapat mengidentifikasi apakah seorang kandidat telah melamar berkali-kali dengan identitas berbeda. Hal ini sangat membantu dalam mencegah kecurangan serta memastikan bahwa setiap kandidat yang diterima memiliki rekam jejak yang valid dan dapat dipercaya.

Perusahaan juga dapat memanfaatkan teknologi berbasis *artificial intelligence* (AI), blockchain, dan *forensic digital* dalam proses perekrutan. AI dapat digunakan untuk menganalisis pola perilaku kandidat berdasarkan interaksi mereka selama proses seleksi. Teknologi ini juga

dapat membantu dalam mendeteksi indikasi kecurangan dalam wawancara online atau tes yang dilakukan secara daring. Sementara itu, blockchain dapat digunakan untuk mencatat dan mengamankan data kandidat agar tidak dapat dimanipulasi oleh pihak yang tidak bertanggung jawab. Dengan *forensic digital*, perusahaan dapat dengan mudah melacak dan mengidentifikasi sumber dari email palsu atau situs web yang menyamar sebagai bagian dari perusahaan resmi. (Juhari & Safrizal, 2024).

Selain teknologi yang telah disebutkan, perusahaan juga dapat menerapkan sistem keamanan tambahan seperti *multi-factor authentication* (MFA) dan *biometric verification*. MFA memungkinkan perusahaan untuk memastikan bahwa hanya kandidat yang sah yang dapat mengakses informasi rekrutmen, sementara *biometric verification* memastikan keaslian identitas kandidat dengan cara memverifikasi sidik jari, pengenalan wajah, atau pemindaian retina. Dengan adanya teknologi ini, perusahaan dapat lebih memperketat keamanan dalam setiap tahapan seleksi, sehingga mengurangi kemungkinan adanya penyalahgunaan data atau identitas palsu. (Atmawijaya & Radiah, 2024).

Penggunaan teknologi dalam perekrutan juga memberikan keuntungan bagi calon karyawan. Proses perekrutan yang transparan dan berbasis teknologi akan meningkatkan kepercayaan kandidat terhadap perusahaan. Mereka tidak perlu merasa khawatir dengan adanya penipuan atau praktik kecurangan yang sering terjadi

pada proses perekrutan manual. (Jatmiko *et al.*, 2024). Dengan sistem yang lebih canggih dan aman, setiap kandidat memiliki kesempatan yang adil untuk bersaing berdasarkan kualifikasi dan kompetensi mereka. (Rohana *et al.*, 2024). Penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen tidak hanya memberikan manfaat bagi perusahaan, tetapi juga meningkatkan kepercayaan calon karyawan terhadap proses seleksi yang dilakukan. Dengan sistem yang lebih transparan dan aman, calon pelamar tidak perlu khawatir terhadap kemungkinan manipulasi atau penipuan. Selain itu, penerapan teknologi ini juga membantu perusahaan dalam menghemat waktu dan sumber daya yang biasanya diperlukan untuk melakukan seleksi secara manual.

Dengan semakin maraknya kasus penipuan dalam proses perekrutan, pemanfaatan teknologi berbasis digital menjadi langkah yang sangat penting untuk mencegah berbagai bentuk kecurangan. Implementasi *applicant tracking system* (ATS), *artificial intelligence* (AI), *blockchain*, *forensic digital*, dan teknologi verifikasi lainnya dapat menjadi solusi efektif untuk memastikan bahwa setiap tahapan rekrutmen berjalan dengan aman, transparan, dan efisien. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan sistem perekrutan yang tidak hanya lebih cepat dan akurat, tetapi juga lebih terpercaya serta terbebas dari ancaman pihak yang tidak bertanggung jawab. (Susanto & Hamzali, 2024).

Seiring dengan perkembangan teknologi, perusahaan harus terus memperbarui sistem keamanan mereka guna menghindari ancaman baru yang mungkin muncul di masa mendatang. Dengan terus berinovasi dalam penggunaan teknologi berbasis digital, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap tahap dalam proses rekrutmen tetap terjaga keamanannya, sehingga baik perusahaan maupun calon karyawan dapat menjalani proses seleksi dengan lebih nyaman dan tanpa rasa khawatir terhadap adanya potensi penipuan. (Jatmiko *et al.*, 2024).

Perusahaan dapat berinvestasi dalam pelatihan bagi tim rekrutmen untuk memahami teknologi terbaru dalam seleksi karyawan. Dengan begitu, mereka dapat mengoptimalkan pemanfaatan berbagai sistem dan alat yang tersedia, sehingga proses perekrutan menjadi lebih efektif dan efisien. Selain itu, edukasi kepada calon karyawan mengenai modus penipuan rekrutmen juga perlu dilakukan, misalnya dengan menyediakan informasi resmi melalui situs web perusahaan atau media sosial. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan dapat membangun ekosistem perekrutan yang aman dan dapat dipercaya oleh semua pihak.

### **Edukasi Kandidat**

Penipuan dalam proses rekrutmen menjadi masalah yang semakin serius, terutama bagi para pencari kerja yang belum memahami bagaimana cara melamar pekerjaan dengan benar. Banyak kasus menunjukkan bahwa korban penipuan rekrutmen sering kali adalah individu

yang kurang memiliki informasi tentang ciri-ciri lowongan kerja yang mencurigakan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan dan berbagai pihak terkait untuk memberikan edukasi kepada masyarakat agar mereka lebih waspada dan tidak mudah tertipu oleh oknum yang tidak bertanggung jawab. (Sanusi *et al.*, 2022).

Salah satu cara efektif dalam mengedukasi masyarakat adalah dengan melakukan kampanye edukasi melalui media sosial dan situs web resmi perusahaan. Kampanye ini dapat berisi informasi mengenai tanda-tanda penipuan rekrutmen, seperti adanya permintaan pembayaran biaya administrasi, penggunaan alamat email yang tidak resmi, serta iklan lowongan kerja yang tidak memberikan deskripsi pekerjaan secara jelas. Selain itu, perusahaan juga bisa berbagi pengalaman atau testimoni dari korban penipuan rekrutmen sebagai bentuk peringatan bagi pencari kerja lainnya. (Susanto & Hamzali, 2024).

Selain melalui media sosial, perusahaan juga dapat berkolaborasi dengan universitas dan lembaga pelatihan kerja untuk mengadakan seminar atau workshop tentang cara melamar pekerjaan dengan benar. Kegiatan ini bisa mencakup pelatihan dalam menyusun CV yang menarik, teknik menghadapi wawancara kerja, serta cara memverifikasi keabsahan suatu lowongan. Dengan adanya edukasi ini, pencari kerja tidak hanya memahami prosedur rekrutmen yang sah, tetapi juga mengetahui hak-hak mereka sebagai calon tenaga kerja sehingga dapat menghindari berbagai

bentuk eksploitasi. (Jatmiko *et al.*, 2024).

Langkah selanjutnya adalah memastikan bahwa pengumuman lowongan kerja dilakukan melalui saluran resmi yang terpercaya. Perusahaan harus selalu mempublikasikan informasi rekrutmen melalui situs web resmi, akun media sosial yang terverifikasi, atau platform pencarian kerja yang memiliki reputasi baik. Dengan cara ini, pencari kerja bisa dengan mudah membedakan mana lowongan yang benar-benar resmi dan mana yang berpotensi menipu. Selain itu, perusahaan juga dapat menyediakan panduan tertulis atau video edukasi yang menjelaskan proses rekrutmen yang sah, sehingga pencari kerja memiliki referensi yang jelas sebelum mengajukan lamaran. (Putra, 2019).

Tidak hanya itu, perusahaan juga perlu meningkatkan kesadaran di dalam internal organisasi agar tim HR lebih proaktif dalam menangani laporan penipuan yang mencatut nama perusahaan. Dengan memiliki prosedur yang jelas dalam menangani kasus semacam ini, perusahaan dapat segera memberikan klarifikasi kepada publik dan mengurangi risiko calon pekerja menjadi korban penipuan. Membangun saluran pengaduan resmi juga dapat membantu masyarakat melaporkan kejadian penipuan agar dapat segera ditindaklanjuti oleh pihak berwenang. Selain perusahaan, pemerintah dan asosiasi tenaga kerja juga dapat berperan dalam mencegah penipuan rekrutmen dengan membuat regulasi yang lebih ketat serta melakukan sosialisasi kepada masyarakat.

Kampanye nasional tentang keamanan dalam rekrutmen kerja dapat menjadi salah satu langkah strategis untuk meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap modus-modus penipuan yang sering terjadi.

## **V. SIMPULAN**

Untuk mencegah penipuan dalam proses perekrutan, PT Garuda Daya Pratama Sejahtera (GPDS) perlu meningkatkan transparansi dalam setiap tahapnya. Salah satu langkah yang efektif adalah dengan mengimplementasikan sistem Whistle Blowing (WBS), yang memungkinkan pihak eksternal maupun internal untuk melaporkan kecurangan secara anonim. Dengan sistem ini, perusahaan dapat menindaklanjuti laporan dengan prosedur yang jelas, mulai dari penyaringan hingga tindakan yang diperlukan, untuk memastikan integritas proses perekrutan tetap terjaga. Penerapan platform resmi perusahaan, seperti Applicant Tracking System (ATS), dan teknologi berbasis keamanan sangat penting untuk mencegah penipuan dalam proses perekrutan. Teknologi ini memastikan transparansi, efisiensi, serta melindungi data kandidat dari penyalahgunaan. Selain itu, edukasi kepada masyarakat mengenai tanda-tanda penipuan perekrutan juga merupakan langkah penting agar calon pelamar lebih waspada. Perusahaan juga dapat mengumumkan lowongan kerja melalui situs resmi perusahaan dari kanal media sosial yang terverifikasi. Dengan memanfaatkan teknologi dan mengedukasi masyarakat, perusahaan dapat

menciptakan proses perekrutan yang lebih aman, terpercaya, dan terhindar dari praktik penipuan.

## **Saran**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai bahan kajian serta referensi dalam memahami strategi pencegahan penipuan dalam proses rekrutmen. Penelitian ini juga memberikan gambaran mengenai bagaimana variabel transparansi rekrutmen, keamanan berbasis teknologi, dan edukasi pencari kerja berpengaruh dalam menekan angka penipuan rekrutmen, baik secara parsial maupun simultan

Bagi perusahaan, penerapan kebijakan rekrutmen yang transparan dan sistem keamanan digital sangat penting untuk menjaga integritas proses perekrutan dan meningkatkan kepercayaan pencari kerja. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya mulai mengadopsi teknologi seperti AI, blockchain, dan Applicant Tracking System (ATS) guna memastikan validitas kandidat serta mencegah penyalahgunaan identitas dalam proses seleksi.

Bagi pencari kerja, penting untuk meningkatkan pemahaman mengenai modus-modus penipuan rekrutmen agar lebih waspada dalam mencari pekerjaan. Edukasi melalui media sosial, seminar, serta kolaborasi antara perusahaan dan institusi pendidikan dapat menjadi langkah efektif dalam meningkatkan literasi rekrutmen yang aman.

Bagi regulator atau pemangku kebijakan, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan terkait transparansi dan keamanan dalam proses rekrutmen. Regulasi yang lebih ketat mengenai standar perekrutan serta pengawasan terhadap lowongan kerja palsu dapat membantu menciptakan ekosistem rekrutmen yang lebih aman dan terpercaya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alfina, A., & Syafrinal, S. (2022). “Model Sistem Verifikasi Dokumen Ijazah Digital Berbasis Teknologi Blockchain”. *SMARTICS Journal*. Vol 8 (2): 59–65. <https://doi.org/10.21067/smartics.v8i2.7718>.
- Andriani, A. & Budianto, A. (2020). “Peran Teknologi dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi di Organisasi Modern”. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen SDM*, 12. ISSN : 2808-1250. <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v4i1.139>.
- Anggraini, P. & Putra, R. N. (2018). “Elements Which Trigger Employee’s Intention to Disclose Fraud via a Whistleblowing System: A Case Study”. *Jurnal Tata Kelola Dan Akuntabilitas Keuangan Negara*. Vol 4 (2) <https://doi.org/10.28986/jtaken.v4i2.203>.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice* (15th Edition). Kogan Page.
- Atmawijaya, R., & Radiyah, U. (2024). “Perancangan Autentikasi Multi Faktor dengan Pengenalan Wajah dan FIDO (Fast Identity Online)”. *INTI Nusa Mandiri*. Vol 19 (1): 46–53. <https://doi.org/10.33480/inti.v19i1.5263>.
- Harris, M. & McNaughton, R. B. (2019). “Human resource management and the role of technology in recruitment: Preventing fraud in recruitment processes”. *Journal of Human Resource Management*. Vol 35 (4): 567–580 <https://doi.org/10.59820/emba.v2i1.110>.
- Jatmiko, J., Syams, M. F. K., & Awalia, N. (2024). “Peran Teknologi Informasi dalam Proses Rekrutmen Pada Perencanaan Sumber Daya Manusia”. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. Vol 4 (1): 123–130. <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v4i1.139>.
- Juhari, M. I. A., & Safrizal, H. B. A. (2024). “Artificial Intelligence dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan: Systematic Literature Review”. *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*. Vol 9 (1): 298–314. <https://www.doi.org/10.30651/jms.v9i1.21072>.
- Kusdiantoro, L. (2024). *Penipuan Perekrutan Pegawai Garuda*

- Indonesia Terungkap, GDPS Berberkan Bukti-Bukti Ini. <https://www.tvonenews.com/berita/nasional/243901-penipuan-perekrutan-pegawai-garuda-indonesia-terungkap-gdps-beberkan-bukti-bukti-ini>.
- Mukhtar, A. & Masradin, M. (2023). “Bagaimana Teknologi Era 4.0 Menerapkan Rekrutmen? (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia)”. *Paraduta : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial*. Vol 1 (2): 77–89. <https://doi.org/10.56630/paraduta.v1i2.479>.
- Nugraha, R. (2022). “Peran Edukasi dalam Meningkatkan Kesadaran terhadap Modus Penipuan dalam Rekrutmen Digital”. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*. Vol 11 (1): 33–42.
- Oktaviana D. I. & Wahyudi, I. (2023). “Fraud Ditinjau dari Etika Profesi dan Etika Bisnis Kasus PT Garuda Indonesia”. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*. Vol 40 (1): 41–53. <https://doi.org/10.58906/melati.v40i1.101>.
- Putra, P. S. (2019). “Aksesibilitas Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Kabupaten Karawang”. *Jurnal Mimbar Hukum*. Vol 31 (2): 205-221. <https://doi.org/10.22146/jmh.44200>.
- Pribadi, H. I. & Ernastuti, E. (2020). “Manajemen Risiko Teknologi Informasi Pada Penerapan E-Recruitment Berbasis ISO 31000:2018 Dengan FMEA (Studi Kasus PT Pertamina)”. *Jurnal Sistem Informasi Bisnis*. Vol 10 (1): 28–35. <https://doi.org/10.21456/vol10is1pp28-35>.
- Putri, R. P. R. & Kusuma, S. Z. (2025). “Strategi Rekrutmen dalam Manajemen Sumber Daya Manusia”. *Jurnal Glory*. Vol 3 (1): 23–37. <https://doi.org/10.59841/glory.v3i1.2050>.
- Riti, Y. F. (2024). “Penyuluhan dan Edukasi Identifikasi Modus Penipuan Melalui Media Sosial Bagi Masyarakat”. *Jurnal CSDS*. Vol 3 (1). <https://doi.org/10.37477/csds.v3i1.620>.
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizal, C., Supiyandi, & Sanjaya, D. (2022). “Perancangan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Berbasis Web (PT. Transdata Satkomindo Medan)”. *Jurnal Manajemen Sistem Informasi (JMASIF)*. Vol 1 (1): 1–11. <https://doi.org/10.35870/jmasif.v1i1.28>.
- Rohana, S., Yuniastri, S. D., Setianingrum, T., & Suwandi, S. (2024). “Transformasi Rekrutmen Karyawan di Era Digital dan Pemanfaatan Teknologi dalam Menarik dan Memilih Talenta”. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen*

- dan Akuntansi. Vol 3 (2): 252–257.  
<https://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat/article/view/2312>
- Rosidah, I. & Gunardi. (2023). “Transparasi dan Akuntabilitas Dalam Pencegahan Fraud Diinstansi Pemerintah : Studi Kasus Kantor Kec. Ciwidey”. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*. Vol 2 (1): 137–156.  
<https://doi.org/10.59820/emba.v2i1.110>
- Sanusi, S., Maulida, I., & Putri, D. I. (2024). “Penegakan Hukum Dalam Tindak Pidana Penipuan Penawaran Kerja Berbasis Media Elektronik (Whatsapp)”. *Humani (Hukum dan Masyarakat Madani)*. Vol 14 (1).  
<https://doi.org/10.26623/humani.v14i1.8282>
- Siahaan, P. G. & Purba, N. R. (2024). “Perlindungan Data Pribadi Terhadap Penanggulangan Tindakan Penipuan Online Berbasis Digital”. *FisiPublik: Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*. Vol 9 (1): 47–58.  
<https://doi.org/10.24903/fpb.v9i1.2881>
- Sumadi, R. A., & Santoso, I. B. (2022). “Analisis Tindak Pidana Penipuan Perekrutan Tenaga Kerja Kontrak (Studi Kasus Laporan Polisi Nomor: LP/B/2501/X/2021/SPKT/SAT RESKRIM/Polres Metro Bekasi Kota/Polda Metro Jaya)”. *Jurnal Hukum*. Vol 5 (1).  
<https://doi.org/10.31328/wy.v5i1.3019>
- Susanto, D. B., & Hamzali, S. (2024). “Implementasi Teknologi Blockchain dalam Sistem Perekrutan untuk Mencegah Penipuan”. *Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*. Vol 18 (1).  
<http://dx.doi.org/10.35931/aaq.v18i1.2778>
- Susanto, D. B., & Hamzali, S. (2024). “Peran Teknologi dalam Meningkatkan Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi Karyawan”. *Jurnal Kolaboratif Sains*. Vol 7 (8): 2746-2757.  
<https://doi.org/10.56338/jks.v7i8.5898>
- Syamsir, S., Anjelini, S., Ningsih, A. Y., Marsalinda, R., Nurhakim, A., Kurnia, R., & Lila, R. (2024). “Penerapan Teknologi dalam Proses Seleksi Pegawai: Tantangan dan Peluang”. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. Vol 8 (3): 43741–43750.  
<http://jptam.org/index.php/jptam/article/view/20846>
- Ubaid, A. (2024). “Pertanggungjawaban Pidana Pelaku Penipuan Dengan Menggunakan Identitas Palsu Sebagai Dokter”. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*. Vol 15 (1).  
<https://doi.org/10.32493/jdmhkd.mhk.v15i1.38969>
- Yuridika, W. (2022). “Penipuan Perekrutan Tenaga Kerja Kontrak di Pemerintah Kota

- Bekasi”. *Jurnal Hukum*. Vol 5 (1).  
<https://doi.org/10.31328/wy.v5i1.3019>.
- Zhafira, H. & Ahmadi, M. A. (2025). “Pengaruh Digital E-Recruitment dan Human Resource Management terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Baru”. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*. Vol 3 (1): 68–79.  
<https://doi.org/10.61132/manuhara.v3i1.1465>.
- Zulkarnaim, N., & Mansyur, M. F. (2024). “Penerapan Spiral Method untuk Pengembangan Sistem Pencegahan Pemalsuan Sertifikat dengan Penerapan Tanda Tangan Digital dan Verifikasi Online”. *Jurnal Teknologi Sistem Informasi dan Aplikasi*. Vol 7 (1): 90–96.  
<https://doi.org/10.32493/jtsi.v7i1.36905>.