

Development of an Effective and Efficient Employee Recruitment and Selection System

Sri Rokhani

Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Gresik

e-mail: srirokhani20@gmail.com

Abstrak

Pengembangan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai yang efektif dan efisien merupakan langkah strategis yang penting untuk mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Proses rekrutmen dan seleksi yang optimal tidak hanya bertujuan untuk mendapatkan kandidat terbaik, tetapi juga memastikan alokasi sumber daya yang tepat, baik dari segi waktu maupun biaya. Penelitian ini berfokus di perusahaan yang bergerak di bidang medis. Setelah ditelisik lebih dalam, ditemui beberapa permasalahan yang membuat sistem rekrutmen dan seleksi pegawai yang selama ini diterapkan di perusahaan dipandang kurang optimal dalam mencari tenaga kerja baru. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk merancang usulan pengembangan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai yang lebih efektif dan efisien. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu desain penelitian kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui studi dokumen, wawancara semi terstruktur bersama narasumber kunci, serta melakukan praktik lapangan selama penelitian berlangsung. Hasil dari penelitian ini yaitu terbentuknya rancangan usulan pengembangan sistem perusahaan. Mulai dari pembentukan *Service Level Agreement*, Optimalisasi media sosial perusahaan, hingga pembentukan Standar Prosedur Operasional rekrutmen dan seleksi pegawai yang baru. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan sistem berbasis teknologi tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memberikan nilai tambah dalam pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, implementasi sistem ini direkomendasikan sebagai solusi inovatif untuk organisasi yang ingin bersaing dalam era digital.

Kata kunci: Sistem rekrutmen, Seleksi pegawai, Pengembangan Sistem, sumber daya manusia

Abstract

The development of an effective and efficient employee recruitment and selection system is an important strategic step to support the success of the organization in achieving its goals. An optimized recruitment and selection process not only aims to get the best candidates, but also ensures proper allocation of resources, both in terms of time and cost. This research focuses on companies engaged in the medical field. After a deeper examination, several problems were found that made the employee recruitment and selection system that had been implemented in the company considered less than optimal in finding new workers. So the purpose of this research is to design a proposal for the development of a more effective and efficient employee recruitment and selection system. The method used in this research is descriptive qualitative research design with data collection through document study, semi-structured interviews with key informants, and field practice during the research. The result of this research is the formation of a proposed design of the company's system development. Starting from the establishment of a Service Level Agreement, Optimizing the company's social media, to the establishment of Standard Operating Procedures for recruitment and selection of new employees. This research concludes that the development of technology-based systems not only improves operational efficiency, but also provides added value in human resource management. Therefore, the implementation of this system is recommended as an innovative solution for organizations that want to compete in the digital era.

Keywords: Recruitment system, Employee selection, System development, Human resources

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia perusahaan sangat penting karena mereka sangat penting untuk memulai bidang usaha, Semua fungsi memiliki otoritas pengambilan keputusan, juga memastikan Semua fungsi memiliki wewenang untuk mengambil keputusan. SDM di sisi lain, tidak selalu ingin bekerja untuk perusahaan dan tidak dapat berhasil tanpa adanya usaha (Yuliyanti et al., 2023). Sumber daya manusia juga sangat berperan besar bagi kesuksesan bagi suatu organisasi. Banyak organisasi yang kini menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia juga salah satu kunci utama yang menentukan perkembangan suatu organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai. Walaupun begitu, sumber daya manusia yang cakap, mampu, dan terampil, belum menjamin produktivitas kerja yang baik, apabila moral kerja dan kedisiplinannya rendah. Hal ini mampu menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya.

Oleh karena itu, seyogyanya menjadi sebuah kewajiban dalam suatu institusi dan perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Sebab itu rekrutmen dan seleksi tenaga kerja diperlukan untuk penyaringan para kandidat yang ingin melamar (Widowati & Agustin, 2021). Hal itulah yang menjadi krusial bagi perusahaan untuk melakukan kegiatan rekrutmen dan dilanjutkan dengan kegiatan seleksi pegawai (Rahmawati & Shalahuddin, 2017).

Dalam institusi, rekrutmen dan seleksi menjadi salah satu proses yang esensial dalam memutuskan baik tidaknya kandidat yang akan melamar pada institusi tersebut. Yang perlu dijabarkan dalam konteks ini, rekrutmen dan seleksi pegawai adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menempatkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan perencanaan sumber daya manusia (Widowati & Agustin, 2021).

Dalam proses rekrutmen karyawan baru, HRD harus aktif dalam mencari calon karyawan yang bertalenta, memiliki tanggung jawab tinggi dan sesuai dengan standarisasi Lembaga tersebut. Proses komunikasi yang baik juga merupakan kunci keberhasilan dari sebuah rekrutmen calon karyawan. Dengan wawancara terbuka dan negosiasi yang mendalam terhadap calon karyawan, maka HRD dapat menyesuaikan standar calon dengan Lembaga sehingga proses perekrutan bisa berjalan secara maksimal (Kusumaningrum et al., 2024). Jika proses rekrutmen dilakukan dengan cara yang tepat, jujur, cermat dan objektif maka dapat dipastikan perusahaan akan mendapatkan calon pegawai yang berkualitas (Kurnia & Santoso, 2018).

Dalam menarik kandidat untuk suatu jabatan, penting untuk mempromosikan Departemen sebagai tempat yang tepat untuk bekerja yang menonjol dalam persaingan (Govern & Ment, 2019). Pertimbangan untuk memanfaatkan media sosial dan kehadiran *online* Departemen untuk menarik para pencari kerja dan menunjukkan bahwa Departemen menawarkan tunjangan kerja yang kompetitif, budaya kerja yang dinamis dan saling menghormati dengan penekanan pada kesempatan besar untuk pertumbuhan profesional (Hauenstein, 2021).

Sayangnya masalah sumber daya manusia masih menjadi perhatian dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta finansial yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik (Wiroko, 2017).

Hal ini mengindikasikan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin selalu berubah (Wiroko, 2017).

Pihak perusahaan harus mampu merekrut kandidat yang tidak hanya sesuai untuk pekerjaan yang dituju namun juga pegawai tersebut harus cocok dengan budaya perusahaan. Saat ini merekrut kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sudah menjadi tantangan tersendiri (Wiroko, 2017). Rekrutmen dinilai efektif apabila memperoleh kandidat yang banyak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga dapat memperoleh calon pegawai yang memiliki kualitas tertinggi dari yang terbaik (Kumaladewi, 2018).

Persaingan dalam dunia usaha menuntut manajemen perusahaan mengelola Sumber Daya Manusia yang ada dengan baik. Sumber Daya Manusia atau pegawai dianggap sebagai aset perusahaan, tanpa aset perusahaan kegiatan usaha yang dijalankan tidak dapat berjalan dengan baik. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kualitas pegawainya (Titisari & Ikhwan, 2021).

Sesuai dengan pernyataan yang diutarakan oleh Kepala Pengembangan Institusi, SDM dan Manajemen Kinerja di perusahaan tempat penelitian, 2 psikotes yang biasa digunakan dalam proses rekrutmen adalah tes DISC sebagai salah satu tes kepribadian dalam psikologi, dan tes doodle yang merupakan tes gambar proyektif. 2 tes ini sudah cukup lama diterapkan sebagai rangkaian sistem rekrutmen dan seleksi pegawai. Namun narasumber merasa bahwa hasil yang didapatkan dengan sistem rekrutmen dan seleksi saat ini belum mencapai hasil yang optimal. Sehingga membutuhkan adanya pembaharuan dalam rangkaian proses seleksi dan rekrutmen demi mendapatkan hasil yang lebih optimal.

Untuk menemukan permasalahan dan latar belakang yang lebih spesifik, peneliti telah melakukan wawancara awal dengan 2 narasumber. Dari wawancara yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang terjadi pada sistem rekrutmen dan seleksi di perusahaan tempat penelitian. Salah satunya yaitu pada proses *medical check up* yang dilakukan pada saat *hiring* atau saat penerimaan pegawai baru yang seharusnya dilakukan pada saat seleksi awal. Mengingat bahwa perusahaan bergerak di bidang kesehatan, maka perlu memastikan pegawai yang sehat secara jasmani dan rohani sebelum kandidat menjadi pegawai baru. Selain itu, adanya permasalahan di mana perusahaan belum memiliki psikolog untuk melaksanakan psikotes secara resmi, belum memiliki Service Level Agreement terkait dengan pencarian pegawai baru yang membuat sulitnya mencari kandidat yang potensial.

Dari permasalahan-permasalahan tersebut, maka dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk merancang usulan pengembangan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai yang lebih efektif dan efisien.. Maka peneliti ingin merancang usulan pengembangan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai yang efektif dan efisien agar dapat mengembangkan sistem yang perusahaan menjadi lebih baik.

METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan desain penulisan kualitatif deskriptif. Penulisan kualitatif, yaitu metode penulisan yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, di mana penulis adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisa data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penulisan kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi (Sugiyono, 2013).

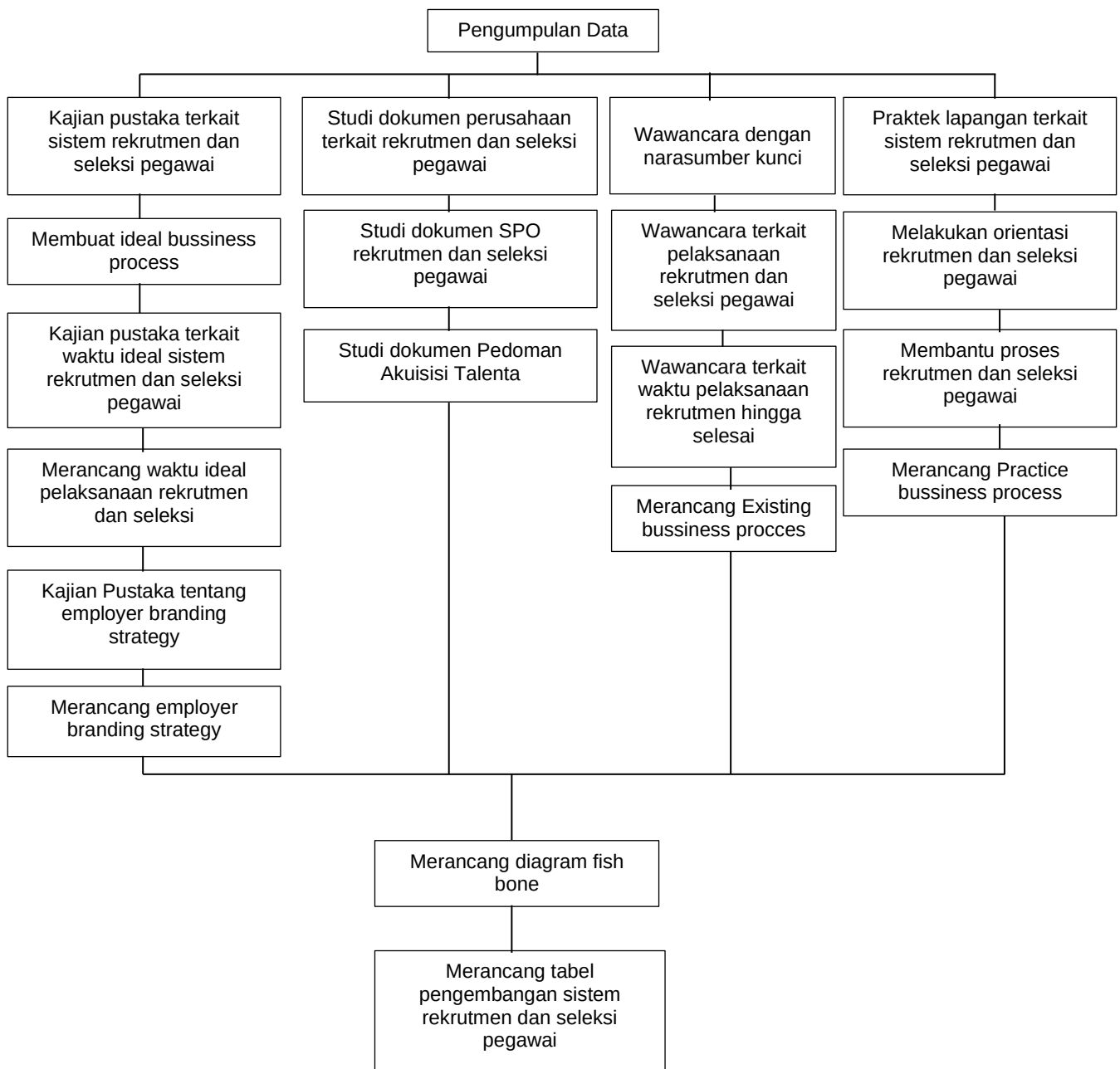
Jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data kualitatif. Di mana data yang digunakan tidak ada unsur numerik sama sekali. Sehingga hanya mengandalkan informasi yang diberikan oleh narasumber kunci, dokumen yang ada di tempat penelitian, dokumentasi lapangan, dan kajian pustaka melalui referensi terkait

Sumber data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dengan narasumber dan sumber data sekunder berupa Pedoman akuisisi talenta, SPO Rekrutmen dan Seleksi Pegawai. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data atau penulis dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data pengumpul data, misalnya lewat dokumen (Sugiyono, 2012).

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan kajian pustaka melalui referensi terkait. Seperti recruitment and selection tools, hingga Pengembangan Institusi. Selanjutnya pengumpulan data dilakukan dengan studi dokumen yang dimiliki perusahaan. Lalu wawancara dengan informan kunci. Dan pengumpulan data yang terakhir melalui praktek yang secara

langsung dilakukan saat masa penelitian berlangsung.

Langkah-langkah penelitian yang dilakukan dikondisikan sesuai dengan situasi dan kondisi yang terjadi di lapangan. Langkah-langkah Proses penelitian yang dilakukan peneliti dijabarkan pada bagan sebagai berikut:



Gambar 1. Bagan proses pelaksanaan penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kajian Pustaka Sistem Rekrutmen dan Seleksi Pegawai

Pada langkah pertama dalam rangka mengumpulkan data penelitian dengan melakukan kajian

pustaka terkait sistem rekrutmen dan seleksi pegawai, data dikumpulkan dengan beberapa referensi yang terkait dengan topik tersebut. Lalu seluruh data yang ada dirangkum untuk memilih dan memilah informasi yang sekiranya dapat digunakan untuk bahan pertimbangan dalam penelitian.

Merancang *Bussiness Process Ideal*

Ideal Bussiness process ini tercipta dari analisis yang peneliti lakukan setelah melakukan kajian pustaka terkait sistem rekrutmen dan seleksi pegawai. Perancangan ini dilakukan untuk mengetahui sistem rekrutmen dan seleksi pegawai yang sesuai dengan teori yang ada secara akademik sebagai bahan acuan. Perancangan dilakukan dengan menjelaskan langkah-langkah pelaksanaan untuk menjelaskan output yang terjadi di lapangan. *Bussiness process ideal* yang telah dirancang oleh peneliti dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 1. Ideal Bussiness Process

Process Model	Output Produk
Pengelolaan Iklan	Job Fair-Iklan Lowongan
Menyiapkan <i>job spec</i>	Job spec
Memilih media untuk iklan	Pilihan media iklan
Memilih <i>job fair event</i>	Pilihan <i>Job Fair Event</i>
Menyiapkan budget	Draft budget
Mendapatkan persetujuan budget	<i>Approved budget</i>
Membuat konten iklan	Flyer atau video
Memasang iklan	Iklan terpasang
Berkas Lamaran Selection	CV Terpilih
Menyortir lamaran kerja yang masuk	CV tersortir
Meninjau surat lamaran	CV terpilih
Melaksanakan Reference Check	Kandidat terpilih
Menyiapkan dokumen-dokumen kandidat	Dokumen kandidat
Menghubungi pihak terkait by WhatsApp atau phone atau mengecek ke jejaring sosial	Pihk terkait terhubung
Membuat laporan hasil reference check	Laporan reference Check
Melaksanakan Pengelolaan Evaluasi	Kandidat terpilih
<i>Personality Test & Behavior Test</i>	
Menghubungi kandidat by phone atau WhatsApp	Kandidat terhubung
Mengatur waktu untuk melakukan test	Sepakat waktu pelaksanaan test
Menyiapkan alat test	Alat tes siap digunakan
Melaksanakan tes	Mendapatkan hasil tes
Melakukan skoring dan interpretasi	Laporan hasil test
<i>Knowledge Test & Work Practice</i>	
Menghubungi kandidat by phone atau WhatsApp	Kandidat terhubung
Mengatur waktu untuk melakukan test	Sepakat waktu pelaksanaan test
Menyiapkan alat test	Alat tes siap digunakan
Melaksanakan tes	Mendapatkan hasil tes
Melakukan skoring dan interpretasi	Laporan hasil test
Pengelolaan Hasil Evaluasi	Kandidat Terpilih
Mengkonsolidasi hasil penilaian	Analisis hasil penilaian
Memperingkat kandidat	Memperingkat sesuai skor terbaik
Memilih kandidat terbaik	Mendapatkan kandidat terbaik
Melaksanakan Pengelolaan Interview	Kandidat Terpilih
<i>Behavioral Event Interview</i>	

Menghubungi kandidat by phone atau WhatsApp	Kandidat terhubung
Mengatur waktu pelaksanaan interview	Sepakat waktu pelaksanaan interview
Menyiapkan pedoman interview	Pedoman wawancara
Melaksanakan interview	Mendapatkan hasil interview
Melakukan penilaian	Laporan hasil interview
Melaksanakan Medical Check Up	Kandidat Terpilih
Menghubungi kandidat by phone atau WhatsnaApp	Kandidat terhubung
Mengatur waktu pelaksanaan <i>medical check up</i>	Sepakat waktu pelaksanaan <i>medical check up</i>
Melakukan <i>medical check up</i>	Mendapatkan hasil <i>medical check up</i>
Membuat laporan hasil <i>medical check up</i>	Laporan <i>medical check up</i>
Melaksanakan Pengelolaan Seleksi Akhir	Kndidat Terpilih
Menganalisa hasil seleksi kandidat	Analisa akhir
Memperingkat kandidat	Memperingkat kandidat terbaik
Membuat keputusan	Mendapatkan kandidat terbaik
Melaksanakan Negoisasi Gaji & Penawaran Kerja	Kandidat Terpilih
Menghubungi kandidat by phone atau whatsapp	Kandidat terhubung
Mengatur pelaksanaan kegiatan	Sepakat waktu pelaksanaan kegiatan
Melaksanakan negoisasi gaji & penaawaran kerja	Mendapatkan kesepakatan bersama
Penandatanganan surat kerja	Surat kerja tertandatangani
Pengelolaaan Hiring	Pegawai Baru
Melaksanakan Kegiatan Orientasi	
Menghubungi kandiad by phone atau WhatsApp	Kandidat terhubung
Mengatur waktu pelaksanaan masa orientasi	Sepakat watu pelaksanaan orientasi
Melakukan masa orientasi pegawai	Orientasi terlaksana
Pengelolaan Onboarding	Pegawai Baru
Mmemberikan pelatihan kerja pada pegawai baru	Basic training

Kajian Pustaka Waktu Ideal Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Pegawai

Kajian pustaka ini dilakukan untuk mencari waktu ideal pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pegawai ini dimaksudkan agar perusahaan memillii acuan akademis untuk membentuk sebuah SLA rekrutmen dan seleksi antara Unit SDM dengan Unit peminta tenaga kerja terkait waktu yang ideal untuk mendapatkan pegawai baru.

Merancang Waktu Ideal Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Pegawai

Setelah mendapatkan sebuah informasi dari internet, maka langkah selanjutnya yaitu merancang waktu ideal pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pegawai yang diselaraskan dengan jam kerja. Semuanya diperhitungkan terkait dengan *step by step* pelaksanaannya menggunakan htungan jam kerja. Waktu Ideal pelaaksanaan rekrutmen dan seleksi pegawai yang telah dirancang dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 2. Waktu Ideal Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Pegawai

PENGLOLAAN PERSIAPAN REKRUTMEN

Hari ke-1: 8 jam kerja

Nama Kegiatan

Menyiapkan *job description*
Memilih media untuk iklan
Memilih *job fair event*
Membuat proposal *budgeting*

Alokasi Waktu

1 jam
1 jam
Optional
2 jam

Mendapatkan persetujuan <i>budgeting</i>	3 jam 15 menit
Membuat konten iklan	1 jam
Memasang iklan	25 menit

PENGELOLAAN BERKAS LAMARAN

Hari ke-2 – Hari ke-4: 24 jam kerja

Menyortir lamaran kerja yang masuk	24 jam
------------------------------------	--------

Hari ke-5 – Hari ke-7: 24 jam kerja

Meninjau surat lamaran yang masuk	24 jam
-----------------------------------	--------

MELAKUKAN PELAKSANAAN REFERENCE CHECK

Hari ke-8 – Hari Ke-10: 24 jam kerja

Nama Kegiatan	Alokasi Waktu
Menyiapkan dokumen-dokumen kandidat	8 jam
Menghubungi pihak terkait <i>by phone</i> atau <i>whatsApp</i> , menggunakan jejaring sosial	atau 8 jam
Membuat laporan <i>reference check</i>	8 jam

PENGELOLAAN EVALUASI

Hari ke-11 – Hari ke-16: 48 jam kerja

Nama Kegiatan	Alokasi Waktu
Menghubungi kandidat <i>by phone</i> atau <i>Whatsapp</i>	1 jam
Mengatur waktu pelaksanaan tes kepribadian dan perilaku	1 jam
Menyiapkan alat tes	1 jam
Melaksanakan tes kepribadian dan perilaku	1 jam
Melakukan skoring dan interpretasi	8 jam
Menghubungi kandidat <i>by phone</i> atau <i>Whatsapp</i>	1 jam
Mengatur waktu pelaksanaan tes pengetahuan dan praktek kerja	1 jam
Menyiapkan alat tes	1jam
Melaksanakan tes pengetahuan dan praktek kerja	5 jam
Melakukan skoring dan interpretasi	8 jam
Mengkonsolidasi hasil penilaian	14 jam
Memperingkat kandidat	4 jam
Memilih kandidat terbaik	2 jam

PENGELOLAAN INTERVIEW

Hari ke-17 – Hari ke-18: 16 jam kerja

Nama Kegiatan	Alokasi Waktu
Menghubungi kandidat <i>by Phone</i> atau <i>whatsapp</i>	1 jam
Mengatur waktu pelaksanaan Interview	1 jam
Menyiapkan pedoman interview	2 jam
Melaksanakan Interview	2 jam
Melakukan penilaian	10 jam

PENGELOLAAN MEDICAL CHECK UP

Hari ke-19 – Hari ke-22: 32 jam kerja

Nama Kegiatan	Alokasi Waktu
Menghubungi kandidat <i>by phone</i> atau <i>whatsapp</i>	1 jam
Mengatur waktu pelaksanaan <i>medical check up</i>	1 jam
Melaksanakan <i>medical check up</i>	4 jam
Membuat laporan hasil <i>medical check up</i>	26 jam

PENGELOLAAN SELEKSI AKHIR

Hari ke-23 – Hari ke-24: 16 jam kerja

Nama Kegiatan

Menganalisa serangkaian hasil seleksi kandidat
Memperingkat kandidat
Membuat keputusan

Alokasi Waktu

9 jam
3 jam
4 jam

PENGELOLAAN NEGOSIASI GAJI DAN PENAWARAN KERJA**Hari ke-25 – Hari ke-26: 16 jam kerja****Nama Kegiatan**

Menghubungi kandidat *by phone* atau whatsapp
Mengatur waktu pelaksanaan kegiatan
Melaksanakan negosiasi gaji dan penawaran kerja
Penandatanganan surat kerja

Alokasi Waktu

1 jam
1 jam
13 jam
1 jam

PENGELOLAAN HIRING**Hari ke-27 – Hari ke-30: 32 jam kerja****Nama Kegiatan**

Menghubungi kandidat *by phone* atau whatsapp
Mengatur waktu pelaksanaan kegiatan
Melakukan masa orientasi

Alokasi Waktu

1 jam
1 jam
30 jam

PENGELOLAAN ONBOARDING**Hari ke-31 – Hari ke-38: 72 jam kerja****Nama Kegiatan**

Memberikan *basic training* pada pegawai baru

Alokasi Waktu

64 jam

Dengan membentuk waktu ideal pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pegawai, dapat dijadikan salah satu pertimbangan dalam membentuk Standar Prosedur Operasional rekrutmen dan seleksi pegawai dengan waktu yang lebih efisien namun juga efektif.

Melakukan Kajian Pustaka Tentang *Employer Branding Strategy*

Kajian pustaka ini dimaksudkan untuk mengetahui strategi apa saja yang dapat dilakukan untuk meningkatkan employer branding pada perusahaan. Agar perusahaan semakin dikenal oleh khalayak umum dan semakin banyak yang berminat untuk melamar dan bekerja di perusahaan tersebut.

Merancang *Employer Branding Strategy*

Setelah mengetahui informasi *employer branding strategy* yang didapatkan dari internet, maka dirancang *employer branding strategy* yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Namun difokuskan terkait dengan optimalisasi media sosial, pembuatan sistem website, dan jenis konten yang dapat dibuat oleh perusahaan untuk meningkatkan branding. *Employer branding strategy* yang dirancang oleh peneliti dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 3. Employer Branding Strategy

Strategi Employer Branding	Nama Konten	Media Sosial	Konsep
	Video "A Day In My Life"	TikTok, Youtube, LinkedIn, Facebook	Talent:Pegawai Medis atau Non-Medis. Contoh: "A Day In My Life As HR"
	Video "Fun Fact About My Job"	TikTok, Youtube, LinkedIn, Facebook	Talent:Pegawai Medis atau Non-Medis. Contoh: "Fun Fact About My Job As HR"
	Video "Get Ready With Me"	TikTok,	Talent:Pegawai Medis atau

Optimalisasi Media Sosial		Youtube, LinkedIn, Facebook, TikTok,	Non-Medis. Contoh: "Get Ready With Me As HR"
	Video "Get To Know About PT. Cipta Nirmala"	PT. Youtube, LinkedIn, Facebook	Talent: Pegawai Medis atau Non-Medis. Contoh: "Get To Know About PT. X Nirmala. Masa Orientasi Pegawai"
	Video "Dress With Me For Work"	TikTok, Youtube, LinkedIn, Facebook	Talent: Pegawai Medis atau Non-Medis. Contoh: "Dress With Me For Work on Monday As HR"
	Video Podcast	Youtube	Talent: 1 orang pegawai khusus. Narasumber: Pegawai Medis atau Non Medis. Nama Podcast: Special Guest, Writeup Works, Syndicate Speakers, NPC (N PodCast), POV Workers
Kerjasama dengan Universitas	Poster Career Tips	LinkedIn, Twitter, Instagram, Facebook	Contoh: Rahasia Konsistensi Karir
	Mengikuti Job Fair Events	Website Job Fire lembaga Pendidikan	Contoh: Airlangga Career Fair, Ubaya Career Fair, Career Center Unesa, cdc.uns, DII
	dengan Twibbon peserta magang	Instagram, Facebook, LinkedIn, Twitter	Twibbon magang mahasiswa dan SMK
	Video "A Day In My Life"	TikTok, Youtube, LinkedIn, Facebook	Talent: peserta magang SMK atau Mahasiswa. Contoh: "A Day In My life as Intern di PT. X Day 1"
Optimalisasi Website	Video "Fun Fact Dunia Magang"	TikTok, Youtube, LinkedIn, Facebook	Talent: peserta magang SMK atau Mahasiswa. Contoh: "Fun Fact Magang di PT. X"
	Berita atau artikel	Contoh nama website: pt.x.career ; pt.x.official	Kegiatan Learn & Share, Kegiatan Training Ahli K3, Kegiatan Fit & Beauty, dll

Melakukan Studi Dokumen Sistm Rekrutmen dan Seleksi Pegawai

Setelah melakukan analisis secara akademis, maka langkah selanjutnya adalah melakukan studi dokumen terkait dengan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai yang telah terbentuk di perusahaan untuk menambah data dan juga mencari gap antara kajian pustaka dan juga sistem yang telah tercipta di perusahaan. Dokumen yang dipelajari oleh peneliti yaitu Panduan akuisisi talenta yang merupakan "Rumah Besar" yang mengatur terkait dengan pencarian pegawai potensial dari awal hingga akhir secara teoritis. Dan juga mempelajari dokumen SPO rekrutmen

dan seleksi pegawai yang merupakan panduan umum yang dibuat untuk merekrut dan menyeleksi kandidat potensial.

Wawancara Terkait Pelaksanaan Sistem Rekrutmen dan Seleksi Pegawai

Wawancara ini dilakukan bersama dengan 2 narasumber kunci untuk mengetahui pelaksanaan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai. Pada saat sesi wawancara, narasumber mengacu pada SPO rekrutmen dan seleksi pegawai. Wawancara ini dilakukan untuk membuat existing bussiness process dan mencari tahu gap antara existing bussiness process dengan bussiness process ideal.

Wawancara Terkait Waktu Pelaksanaan Sistem Rekrutmen dan Seleksi

Wawancara ini dilakukan bersama dengan 2 narasumber kunci untuk mengetahui waktu pelaksanaan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk mengetahui gap antara alokasi waktu ideal dengan waktu pelaksanaan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai yang selama ini terlaksana di perusahaan. Lama tidaknya proses pelaksanaan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dicari, kelangkaan profesi, dan juga situasi dan juga kondisi yang terjadi di lapangan.

Merancang Bussiness Process Ecexisting

Hasil wawancara terkait dengan pelaksanaan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai bersama 2 narasumber kunci diimplementasikan dengan membuat rancangan existing bussiness process. Perbedaan yang tampak dari Ideal bussiness process dan existing bussiness process adalah pada tata urutan sistem rekrutmen dan seleksi yang diterapkan. Jika pada ideal bussiness process, setelah seleksi berkas maka dilaksanakan reference check atau background check. Namun pada existing bussiness process, setelah seleksi berkas, para kandidat yang terpilih akan dipanggil ke perusahaan untuk melakukan negoisasi gaji dan penawaran penempatan kerja, dan setelah itu dilakukan background check. Dan pada existing bussiness process, Medical Check Up dilakukan di akhir setelah kandidat terpilih dinyatakan diterima menjadi pegawai dan telah melakukan penandatanganan employee agreement. Namun di Ideal bussiness process, Medical Check Up dilakukan setelah proses interview.

Melakukan Praktek Lapangan Rekrutmen dan Seleksi Pegawai

Praktek lapangan rekrutmen dan seleksi pegawai dilakukan selama masa penelitian berlangsung. Pelaksanaan praktek lapangan dimulai dengan dilakukannya orientasi rekrutmen dan seleksi pegawai hingga pelaksanaan rekapitulasi. Tujuan dari dilakukannya praktek lapangan rekrutmen dan seleksi pegawai adalah untuk mengetahui bagaimana praktek rekrutmen dan seleksi pegawai yang sebenarnya di lapangan. Agar mengetahui gap antara *bussiness process ideal*, *bussiness process ecexisting*, yang akhirnya akan merancang *bussiness process practice* untuk menemukan gap di antara ketiganya.

Merancang Practice Bussiness Process

Saat terselesaikannya praktek lapangan yang pertama, peneliti langsung membuat rancangan *bussiness process practice*. Dan rancangan itu terus diperbaharui selama masa praktek lapangan saat peneliti menemukan sesuatu yang baru. Terdapat temuan perbedaan antara Ideal bussiness process, existing bussiness process, dan practice bussiness process. Perbedaan yang signifikan yaitu tidak dilakukannya background check secara keseluruhan terkait dengan data diri kandidat

Merancang Diagram Fish Bone

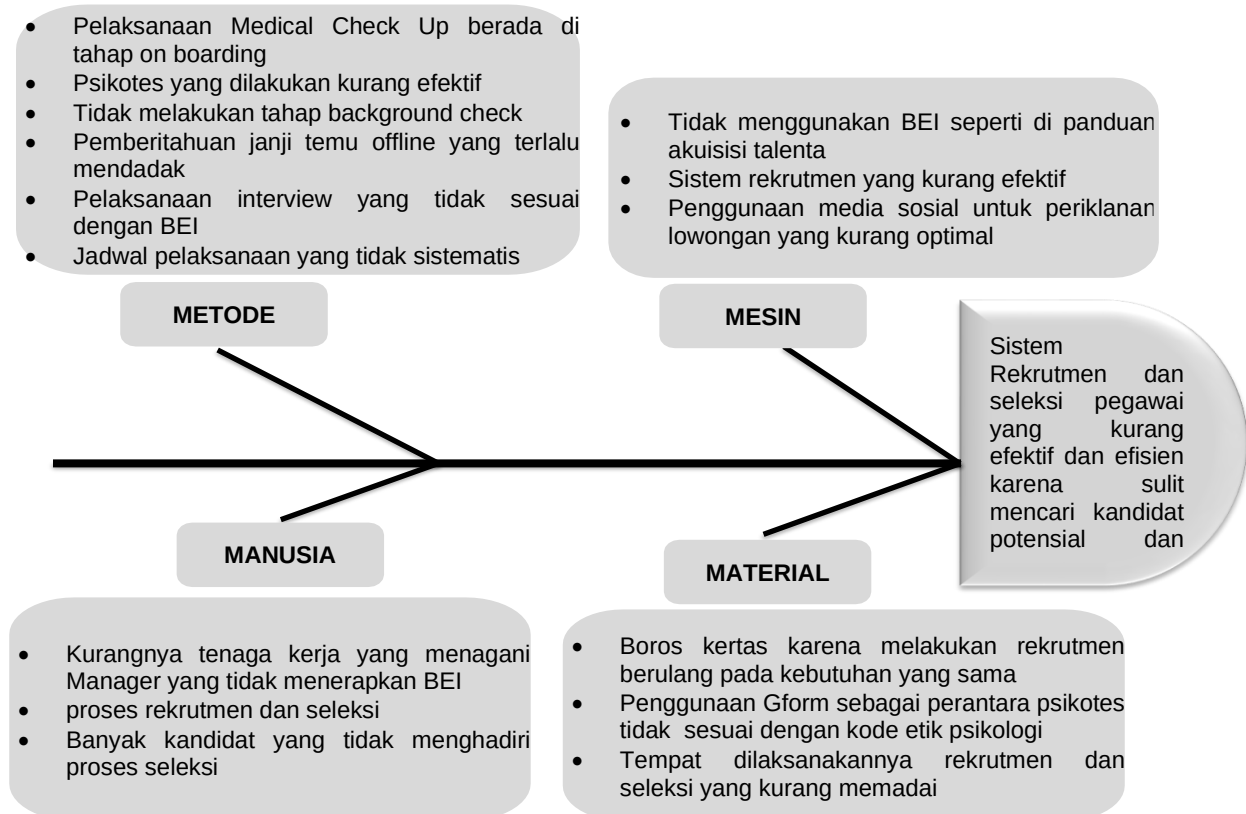


Diagram 1. Fish Bone Sistem Rekrutmen dan Seleksi Pegawai

Diagram *Cause and Effect* atau Diagram Sebab Akibat adalah alat yang membantu mengidentifikasi, memilah, dan menampilkan berbagai penyebab yang mungkin dari suatu masalah atau karakteristik kualitas tertentu. Diagram ini menggambarkan hubungan antara masalah dengan semua faktor penyebab yang mempengaruhi masalah tersebut.

Usulan Pengembangan Sistem Rekrutmen dan Seleksi Pegawai

Setelah melaksanakan semua rangkaian penelitian, maka usulan yang diajukan terkait dengan pengembangan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai yang efektif dan efisien dijabarkan sebagai berikut:

1. Sebaiknya melakukan medical check up di tahap seleksi setelah semua proses evaluasi berakhir. Sehingga kandidat dengan nilai terbaik yang berhak untuk melakukan medical check up. Dengan melakukan medical check up sebelum kandidat diangkat menjadi pegawai baru, akan mencegah kemungkinan hasil tes medical check up yang kurang baik. Mengingat perusahaan adalah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan.
2. Pertimbangkan untuk merekrut seorang psikolog yang akan menyajikan dan menginterpretasi proses psikotes pada saat seleksi kandidat. Dengan merekrut seorang psikolog yang dapat mengoperasikan psikotes dengan profesional, hal ini dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi waktu serta biaya dalam proses seleksi calon pegawai
3. Pelaksanaan psikotes bagi para kandidat potensial juga dapat dilaksanakan di biro psikologi terpercaya oleh tenaga ahli psikolog
4. Pertimbangkan untuk merekrut pegawai baru dan membentuk tim yang khusus mengoperasikan proses rekrutmen dan seleksi calon pegawai. Dengan pembagian jobdesk yang merata, maka proses rekrutmen dan seleksi calon pegawai pun akan menjadi lebih cepat, efektif, mencapai efisiensi waktu, dan mengurangi beban kerja pegawai.
5. Pertimbangkan untuk memberikan training kepada pegawai yang menanagani proses rekrutmen dan seleksi atau para manager terkait dengan kompetensi Behavior Event Interview. Dengan begitu, maka pegawai HRR maupun manager user dan SDM akan mampu untuk mewawancarai calon kandidat dengan lebih mendalam terkait dengan pola tingkah laku,

looyalitas, hingga kinerja calon kandidat di pekerjaan sebelumnya. Hal ini akan memberikan gambaran yang penting bagi manager dalam menilai kapabilitas calon pegawai saat sesi interview.

6. Sebagainya membuat Service Level Agreement terkait dengan rekrutmen dan seleksi pegawai antara pihak SDM dengan user. Sehingga mengurangi resiko pelaporan lambatnya proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh pihak SDM. Dan juga pihak SDM pun memiliki pedoman yang sistematis terkait proses rekrutmen dan seleksi pegawai.
7. Sebaiknya melakukan optimalisasi media sosial untuk meningkatkan employer branding pada perusahaan. Juga membuat website khusus untuk perusahaan yang dapat diakses oleh khalayak umum. Supaya perusahaan lebih dikenal dan banyak kandidat potensial yang tertarik untuk melamar ke perusahaan.
8. Sebaiknya menyediakan tempat khusus untuk pelaksanaan seleksi pegawai yang dapat menampung banyak massa untuk mencapai efisiensi waktu.
9. Melakukan campus recruitment. Yaitu merekrut kandidat potensial melalui kerja sama dengan kampus-kampus yang ada di Indonesia. Sehingga bila perusahaan membuka lowongan kerja pada profesi tertentu, perusahaan dapat mengirimkan undangan perjanjian dan juga menampilkan lowongan kerja di kampus. Bila ada para mahasiswa atau alumni yang membutuhkan, dapat melamar.
10. Menerapkan employee referral. Yaitu meminta para pegawai tertentu yang dipercayai perusahaan untuk merekomendasikan sanak saudara atau kerabat dekatnya yang memiliki potensi untuk melamar pada posisi yang memang dibutuhkan.
11. Memperluas jangkauan postingan kerja ke LinkedIn, Job Street atau aplikasi serupa. Sehingga jangkauan kandidat tidak hanya ada di daerah-daerah terdekat, namun bisa menjangkau seluruh Indonesia. Membuat website baru yang khusus untuk perusahaan. Yang fungsinya adalah menunjukkan branding perusahaan dan memposting lowongan kerja di website tersebut.
12. Membuat website baru yang khusus untuk perusahaan. Yang fungsinya adalah menunjukkan branding perusahaan dan memposting lowongan kerja di website tersebut.

SIMPULAN

Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai yang efektif dan efisien sebagai langkah strategis untuk mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Sistem yang dirancang bertujuan untuk mempermudah proses identifikasi, evaluasi, dan pemilihan kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi. Di mana dengan pengimplementasian pengembangan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai, maka perusahaan akan dapat bersaing dalam globalisasi digital 4.0 dan mendapatkan pegawai yang potensial. Dengan begitu, maka perusahaan juga akan dikenal oleh khalayak umum. Dengan memanfaatkan teknologi digital, seperti media sosial khusus untuk perusahaan, pembuatan website resmi perusahaan, begitu juga dengan wawancara berbasis Behavioral Event Interview, dan pembentukan Service Level Agreement untuk pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pegawai, proses rekrutmen dan seleksi dapat dilakukan dengan lebih cepat, akurat, dan transparan. Sistem ini dirancang untuk mengintegrasikan berbagai tahapan, mulai dari pengumpulan data pelamar hingga penandatanganan employee agreement, sehingga memberikan pengalaman yang lebih baik bagi kandidat dan efisiensi yang lebih tinggi bagi organisasi. Sehingga, pengembangan sistem rekrutmen dan seleksi memberikan keuntungan strategis, baik dalam hal efisiensi operasional maupun peningkatan kualitas hasil seleksi. Sistem ini juga membantu membangun reputasi organisasi sebagai tempat kerja yang modern dan profesional. Oleh karena itu, implementasi sistem ini sangat direkomendasikan untuk organisasi yang ingin bersaing secara efektif di era digital dan memastikan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Govern, V. S., & Ment. (2019). Recruitment And Selection: Best Guide. *Education and Training*, 1–40.
- Hauenstein, P. (2021). Common Employee Selection Tools: Trends And Recommendations. *Omni*

View, 1, 1–11. www.theomniview.com

- Kumaladewi, A. (2018). Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi dalam Memenuhi Kebutuhan Tenaga Perawat di RSIA Muslimat Jombang. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 5(1), 29–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.33479/parsimonia.v5i1.165>
- Kurnia, R. M., & Santoso, M. B. (2018). Proses Rekrutmen dan Seleksi Pekerja K3L Unpad. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(2), 108–118. <https://doi.org/https://doi.org/10.24198/focus.v1i2.18264>
- Kusumaningrum, H., Rachman, J. Z., & Maulana, M. R. (2024). Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Talenta Karyawan Terbaik di Lembaga Pendidikan. *DIAJAR: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(2), 220–230. <https://doi.org/10.54259/diajar.v3i2.2459>
- Rahmawati, S., & Shalahuddin. (2017). Proses Seleksi Karyawan Baru Bagian Sales Pada PT Mitra Sukses Karya Bersama Bekasi. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 99–106.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RnD*. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Peneltian Kuantitatif, Kualitatif Dan RnD*. Penerbit Alfabeta.
- Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 6(3), 11–27. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32503/jmk.v6i3.1848>Sejarah
- Widowati, R., & Agustin, A. (2021). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. Lunto Prima Megah. *Jurnal Mita Manajemen (JMM Online)*, 5(1), 22–30. <https://doi.org/https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i1.504>
- Wiroko, E. P. (2017). Tantangan dan Strategi Rekrutmen di Indonesia. *PSYMPHATIC: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(2), 193–204. <https://doi.org/10.15575/psy.v4i2.1442>
- Yuliyanti, Gunawan, A., & Firdaos, R. (2023). Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 676–688. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.7991063>