



Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi pada *Female Daily Network*

Rosmaniar

Universitas Negeri Jakarta

E-mail: Rosmaniarr10@gmail.com

Christian Wiradendi Wolor

Universitas Negeri Jakarta

Marsofiyati

Universitas Negeri Jakarta

Jalan Rawamangun Muka No. 11 Jakarta Timur, DKI Jakarta, Indonesia

Abstract. *The recruitment and selection system are a vital component in the Human Resources Management of an organization in supporting the achievement of organizational goals. The aim of this research is to determine the recruitment and selection system implemented at the Female Daily Network which consists of the recruitment and selection process, recruitment and selection decision making procedures and how to measure the success of the recruitment system itself. This research uses descriptive qualitative methods, by describing and analyzing the problems found. Qualitative research is based on primary data and secondary data. Primary data in this research was obtained through observation, interviews, and documentation, while secondary data was obtained through books, previous research, and articles relevant to this research. The data source in this research is interview transcripts obtained from a number of respondents called research informants. The informants from this research were four people, consisting of one head of the human resources division, two human resources staff and one new employee, IT staff. The research results show that the recruitment and selection process start from the human resources department posting vacancies and applicants sending CV until the head of HR makes a decision whether to accept them or not.*

Keywords: *Recruitment; Selection; System*

Abstrak. Sistem rekrutmen dan seleksi merupakan komponen vital dalam Manajemen Sumber Daya Manusia suatu organisasi dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem rekrutmen dan seleksi yang diterapkan pada Female Daily Network yang terdiri dari proses rekrutmen dan seleksi, prosedur pengambilan keputusan rekrutmen dan seleksi serta bagaimana mengukur keberhasilan sistem rekrutmen itu sendiri. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, dengan mendeskripsikan dan menganalisis permasalahan yang ditemukan. Penelitian kualitatif didasarkan pada data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan data sekunder diperoleh melalui buku-buku, penelitian terdahulu, dan artikel-artikel yang relevan dengan penelitian ini. Sumber data dalam penelitian ini adalah transkrip wawancara yang diperoleh dari sejumlah responden yang disebut informan penelitian. Informan dari penelitian ini berjumlah empat orang, terdiri dari satu orang kepala divisi sumber daya manusia, dua orang staf sumber daya manusia dan satu orang pegawai baru yaitu staf IT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi dimulai dari bagian sumber daya manusia memposting lowongan dan pelamar mengirimkan CV hingga kepala SDM mengambil keputusan diterima atau tidak.

Kata kunci: Rekrutmen; Seleksi; Sistem

LATAR BELAKANG

Sistem rekrutmen dan seleksi merupakan komponen vital dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) suatu organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sistem rekrutmen dan seleksi menjadi hal yang penting dan suatu keharusan karena akan menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan.

Dalam memperoleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten, perusahaan perlu mengawalinya dari proses rekrutmen yang tepat. Jika proses rekrutmen sudah tepat sesuai dengan prosedur dan sistem yang berlaku maka akan menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Dalam dunia bisnis yang sangat kompetitif dan berubah dengan cepat, memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi menjadi suatu keharusan. Seiring dengan perkembangan ekonomi, teknologi, dan tuntutan global, organisasi dituntut untuk memiliki sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif dan efisien. Dengan berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi, organisasi memiliki akses yang lebih besar ke berbagai alat dan metode rekrutmen dan seleksi yang inovatif.

Tujuan rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin para calon karyawan organisasi akan mempunyai peluang ini pilihan yang lebih besar untuk diambil calon karyawan

dianggap memenuhi persyaratan standar kapasitas perusahaan. Tujuan dari perekrutan tidak lain hanyalah mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang paling cocok untuk menempati posisi tertentu. Proses rekrutmen dimulai setelah memilih kandidat yang memenuhi syarat persyaratannya melalui serangkaian langkah operasional untuk memutuskan apakah kandidat diterima atau ditolak.

Dikutip dari website online (staffany.id, 2023) Rekrutmen seringkali dianggap memiliki pengertian yang sama dengan seleksi, padahal kedua istilah ini memiliki makna yang berbeda. Bahkan, secara kronologis, proses rekrutmen dilakukan terlebih dahulu sebelum proses seleksi. Perbedaan dari rekrutmen dan seleksi dapat terlihat dari 6 hal, yaitu segi definisi, fungsi, objektif, proses, hubungan kontraktual, dan metode.

Berdasarkan hasil observasi baik langsung maupun tidak langsung yang dilakukan pada Female Daily Network, peneliti menemukan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi masih belum dilakukan secara optimal. Seperti pada saat proses rekrutmen masih terdapat

kendala baik dari rekruter maupun calon tenaga kerja. Kendala yang biasanya terjadi mulai dari proses rekrutmen sampai tahap penyeleksian yang sering terjadi yaitu si calon tenaga kerja tidak menyelesaikan proses rekrutmen dan seleksi hingga akhir. Hal ini didukung oleh hasil wawancara singkat dan observasi bahwa sistem rekrutmen dan seleksi masih belum berjalan dengan optimal.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Sistem Rekrutmen dan Seleksi

Menurut (Sari, 2017) bahwa sistem adalah kumpulan unsur-unsur yang saling terkait atau terintegrasi yang dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut (Zaliluddin & Shalleha, 2020) sistem adalah suatu tatanan (keterpaduan) yang terdiri dari sejumlah komponen fungsional (dengan satuan fungsi dan tugas khusus) yang saling berhubungan dan bersama-sama bertujuan untuk memenuhi suatu proses tertentu. Dari pengertian kedua ahli di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa sistem adalah kumpulan unsur-unsur yang saling berhubungan dan terpadu yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu.

(Priadinat, 2023) menjelaskan rekrutmen sebagai rangkaian kegiatan yang dimulai pada saat suatu perusahaan membutuhkan tenaga kerja dan membuka lowongan hingga menemukan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Rekrutmen merupakan faktor terpenting dalam suatu perusahaan untuk menghasilkan tenaga kerja yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, perusahaan perlu memulai dengan proses rekrutmen yang tepat. Seleksi merupakan tahap selanjutnya setelah proses rekrutmen selesai.

Seleksi adalah proses memilih dan menentukan sekelompok atau beberapa pelamar yang memenuhi persyaratan untuk menempati posisi yang tersedia di perusahaan sesuai dengan kondisi perusahaan (Irawan, Tika, Rizal Al Anfari, & Gunawan, 2023). Menurut (Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, 2018) strategi pelaksanaan kegiatan rekrutmen dan seleksi menjadi penting karena prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilakukan suatu perusahaan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan oleh perusahaan.

Sumber Rekrutmen dan Seleksi

Sumber rekrutmen dan seleksi menurut (Tampubolon, 2020) menyebutkan bahwa terdapat dua acara yang dapat dikerjakan untuk melakukan rekrutmen, yaitu dengan cara internal dan eksternal. Kedua sumber rekrutmen dan seleksi tersebut tidak memakan waktu yang sedikit, jadi dalam proses dan pengambilan keputusan, seorang *Human Resource Development* harus memperhatikan dan mempertimbangkannya dengan baik.

a. Internal

Sumber internal adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja diambil dari dalam perusahaan dengan cara memutasikan atau pemindahan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan itu. Dengan cara internal para karyawan dapat mengisi posisi yang kosong dengan mencari dan menyeleksi karyawan yang berada di dalam perusahaan. Rekrutmen internal dapat meningkatkan moral karyawan bahwa mereka mendapatkan kesempatan untuk membuktikan kemampuan dan efisiensi mereka.

b. Eksternal

Rekrutmen eksternal adalah proses rekrutmen yang dimana melibatkan kandidat dari luar perusahaan untuk mengisi posisi yang kosong di perusahaan tersebut. Dengan demikian, perusahaan membuka kesempatan bagi pelamar dari luar perusahaan untuk mendaftar di perusahaan untuk mengisi posisi yang disediakan. Dengan cara eksternal yaitu berusaha menarik para calon pelamar yang berasal dari luar perusahaan.

Tahapan Rekrutmen dan Seleksi

Menurut (Sholatiah et al., 2022), aktivitas rekrutmen dilakukan sedari calon karyawan mulai dicari atau yang disebut dengan pembukaan lowongan pekerjaan yang diperlukan untuk diisi, serta berakhir di saat lamaran para pelamar dikumpulkan. Dalam operasi pelaksanaan rekrutmen di Indonesia hampir semua perusahaan menggunakan tahapan yang kurang lebih sama (Arraniri et al., 2021). Berikut ini tahapan dalam proses rekrutmen dan seleksi:

- a. *Sourcing* yaitu mode yang dilakukan agar didapatkannya calon pelamar yang tepat seperti apa yang diperlukan.
- b. *Selection process* digunakan untuk memilih para pelamar yang akan dijadikan kandidat yang serasi dengan standar yang telah ditetapkan.

- c. *User Process* yaitu proses yang digunakan untuk mencari calon karyawan yang tepat berdasarkan jabatan yang kosong.

Tujuan Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen bertujuan untuk memperoleh dan menyediakan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan untuk kebutuhan seleksi (Abdullah, Basyah, Zahara, & Nurbaiti, 2022). Sedangkan menurut Thamrin (2019), rekrutmen sumber daya manusia mempunyai beberapa tujuan yaitu: dapat menarik pelamar yang berkompeten sehingga berminat menerima tawaran pekerjaan, setelah diangkat dapat menghasilkan pegawai yang baik dan loyal terhadap perusahaan, tujuan lainnya adalah bahwa penarikan dapat berdampak pada citra perusahaan secara umum.

Tujuan seleksi merupakan fungsi yang penting karena suatu organisasi atau perusahaan memerlukan berbagai keterampilan untuk mencapai tujuan yang diperoleh dari proses seleksi. Tujuan dari proses seleksi adalah untuk menempatkan “orang yang tepat pada tempat yang tepat” karena proses seleksi perusahaan juga harus menempatkan karyawan yang tepat pada tempat yang tepat. Seleksi pegawai bertujuan untuk mencari dan mencocokkan pekerjaan secara tepat guna memenuhi kualifikasi sebagaimana tercantum dalam uraian tugas.

Indikator Rekrutmen dan Seleksi

Menurut (Andayati & Meidasari, 2018) indikator-indikator dari variabel proses perekrutan antara lain:

- a. Dasar Perekrutan
Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.
- b. Sumber Perekrutan
 - 1) Sumber internal
Memutasikan karyawan yang memenuhi standar kualitas dari jabatan yang lowong biasanya diambil dari dalam perusahaan.
 - 2) Sumber eksternal
Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja dari luar perusahaan.

c. Metode Perekrutan

1) Metode tertutup

Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja yang biasanya hanya diinformasikan kepada saudara atau kerabat kerja terdekat.

2) Metode terbuka

Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan yang dimulai dari bulan Agustus 2023 sampai dengan bulan Oktober 2023. Penelitian ini dilakukan pada *Female Daily Network* yang merupakan media online dengan segmentasi khusus untuk wanita Indonesia yang pertama kali hadir pada tahun 2005. *Female Daily Network* berlokasi di Jalan Kapten Tendean No. 34 RT.2/RW.1, Jakarta Selatan, DKI Jakarta 12720.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif didasarkan pada data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan data sekunder diperoleh melalui buku-buku, penelitian sebelumnya, dan artikel yang relevan dengan penelitian ini. Sumber data dalam penelitian ini ialah transkrip wawancara yang diperoleh dari sejumlah responden yang disebut dengan informan penelitian. Informan dari penelitian ini berjumlah empat orang yang terdiri dari satu kepala divisi *human resource*, dua staff *human resource* dan satu staff IT.

Keempat sampel tersebut memberikan peneliti berbagai informasi atau aspek-aspek penting yang akan menekankan, meningkatkan, atau memperkaya pemahaman terhadap perspektif yang akan diteliti. Adapun peneliti mengambil sebanyak 4 (empat) sampel tersebut karena dalam desain penelitian studi kasus minimal terdapat satu sampel atau bisa lebih dari satu. Teori yang menjadi dasar atas pemilihan 4 (empat) sampel tersebut yaitu berupa tabel yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 1 Qualitative Sample Size

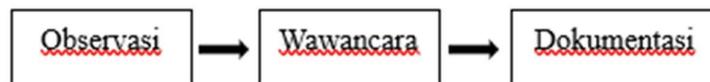
<i>Rules of thumb for Qualitative sample size</i>	
<i>Basic Study Type</i>	<i>Rule of Thumb</i>
<i>Ethnography</i>	<i>10-20 interviews</i>
<i>Case Study</i>	<i>At least one, but can be more</i>
<i>Phenomenology</i>	<i>Six participants</i>
<i>Grounded Theory</i>	<i>30-50 interviews</i>
<i>Focus Group</i>	<i>Seven to ten group or more groups per each strata of interest</i>

Sumber: (Njie & Asimiran, 2014)

Dalam uji keabsahan data ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Menurut Wiersma bahwa triangulasi adalah suatu teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu (Hayoko, Bachtiar, & Arwadi, 2020). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi pengumpulan data sebagai pengecekan keabsahan data.

Triangulasi sumber adalah proses pengujian untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber data (Hayoko, Bachtiar, & Arwadi, 2020). Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan sumber data yang diberikan oleh beberapa pegawai pada bagian yang bersangkutan sehingga terdapat kesesuaian atau kesamaan data yang dibutuhkan untuk mendukung penelitian ini.

Selanjutnya dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan melakukan dokumentasi terkait data yang dibutuhkan dalam penelitian seperti sketsa berikut ini:



Sumber: Diolah oleh peneliti

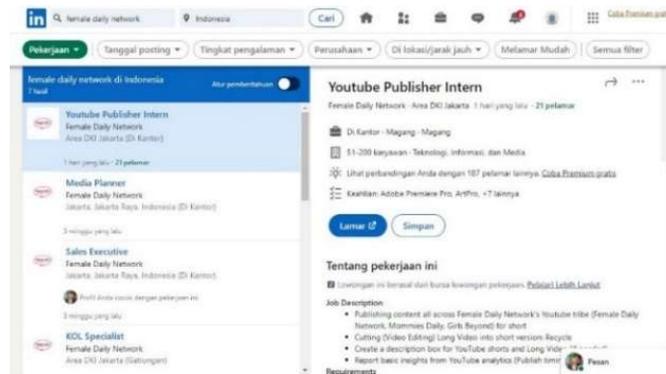
Gambar 1. LinkedIn sebagai media rekrutmen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Pelaksanaan Proses Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari, menyaring dan mempekerjakan tenaga kerja untuk mengisi posisi atau pekerjaan yang lowong. Rekrutmen merupakan tahapan awal sebelum dilakukannya proses seleksi. Perekrutan yang efektif akan memberikan peluang pekerjaan bagi orang-orang yang memiliki kemampuan dan keterampilan guna memenuhi spesifikasi pekerjaan. Tahap awal dari rekrutmen yang dilaksanakan pada *Female Daily Network* yaitu dengan memposting lowongan pekerjaan pada sebuah portal job yang sudah ditentukan seperti *LinkedIn*, *JobStreet*, *Tech in Asia* dan *Dealls*. Selain itu, social media yang digunakan untuk memposting lowongan pekerjaan yaitu di Instagram dari *Female Daily Network* sendiri.



Sumber: Dokumentasi peneliti (LinkedIn)

Gambar 2. *LinkedIn* sebagai media rekrutmen

Gambar diatas merupakan bukti dokumentasi yang peneliti ambil ketika melakukan pencarian di salah satu portal job yaitu *LinkedIn*. Dalam gambar tersebut bisa dilihat bahwa *Female Daily Network* memposting lowongan pekerjaan di *LinkedIn* yaitu untuk posisi *Youtube Publisher Intern*. Pada gambar diatas juga terdapat spesifikasi kualifikasi yang telah ditentukan untuk posisi tersebut serta terdapat juga *job description* mengenai posisi atau pekerjaan tersebut.

2. Prosedur Pengambilan Keputusan Rekrutmen

Pengambilan keputusan rekrutmen merupakan langkah selanjutnya setelah proses awal rekrutmen yaitu setelah memposting lowongan pekerjaan di laman atau portal job serta social media. Setelah lowongan pekerjaan di posting, kandidat dapat melamar

dengan mengirimkan *Curriculum Vitae* (CV). Kemudian, divisi *human resources* melihat CV dari pelamar dengan membutuhkan waktu 6-10 detik. Ketika CV kandidat memenuhi syarat kualifikasi dan kebutuhan perusahaan maka dilanjut dengan tahap selanjutnya yaitu tahap psikotes hingga wawancara.

3. Pelaksanaan Proses Seleksi

Seleksi merupakan suatu kegiatan yang melibatkan pemilihan kandidat terbaik di antara pelamar kerja dengan menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Setiap perusahaan pasti ingin memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan agar memudahkan tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, untuk mendapatkan tenaga kerja terbaik, *Female Daily Network* melakukan seleksi terhadap kandidat atau pelamar berupa psikotes, *technical test* dan wawancara baik dengan HR maupun *user*.

4. Prosedur Penetapan Hasil Seleksi

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, penetapan hasil seleksi dilakukan ketika kegiatan seleksi yakni wawancara dan *technical test* telah dilakukan. Penetapan hasil seleksi ditetapkan berdasarkan pertimbangan yang dilakukan oleh *human resources development* dan *user* dari masing masing divisi. Keputusan akhir atau penetapan hasil seleksi ditetapkan oleh kepala divisi *human resource* atas masukan dari staff HR dan *user*.

5. Cara Mengukur Keberhasilan Rekrutmen

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, cara mengukur keberhasilan sistem rekrutmen yaitu mampu menarik pelamar yang relevan dengan sebanyak banyaknya sebagaimana pelamar mengikuti proses rekrutmen hingga akhir dan dengan penggunaan biaya yang efisien, serta memenuhi batas waktu yang ditetapkan. Dalam melakukan rekrutmen, divisi *human resource* sendiri memiliki target seperti mendapatkan kandidat yang relevan dengan kualifikasi dan tidak melebihi batas waktu yang telah ditetapkan. Artinya rekrutmen bisa dikatakan berhasil jika pelamar mengikuti proses rekrutmen dengan akhir dan memenuhi batas waktu yang telah ditetapkan.

6. Cara Mengukur Keberhasilan Seleksi

Sementara itu, cara mengukur keberhasilan sistem seleksi yaitu ketika berhasil mendapatkan calon karyawan terbaik yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Kemudian ketika menjadi karyawan baru mereka bisa berkembang di *Female Daily Network* dan bertahan minimal sampai 2-3 tahun. Artinya, seleksi bisa dikatakan berhasil jika mendapatkan calon karyawan terbaik sesuai dengan posisi yang dibutuhkan

kemudian ia bisa berkembang dan bertahan di *Female Daily Network* minimal hingga 2-3 tahun.

Pembahasan

1. Pelaksanaan Proses Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari, menyaring dan mempekerjakan tenaga kerja untuk mengisi posisi atau pekerjaan yang lowong. Rekrutmen merupakan tahapan awal sebelum dilakukannya proses seleksi. Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi.

Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. (Rani, 2019) telah mengidentifikasi rekrutmen internal karyawan referensi, perencanaan suksesi, wawancara, tes kepribadian, perekrutan koran, lembaga pencari profesional, dan biodata sebagai praktek kepegawaian tingkat senior dominan.

Dari hasil wawancara partisipan pada poin 1 diketahui bahwa proses rekrutmen yang dilakukan pada *Female Daily Network* yaitu dengan menggunakan *LinkedIn* sebagai media rekrutmen. *LinkedIn* merupakan platform online untuk menampung pencapaian profesional. Platform ini juga merupakan jaringan online yang dapat digunakan untuk terhubung dengan orang-orang di bidang pilihan, calon pemberi kerja, dan organisasi/perusahaan sasaran. Namun proses rekrutmen tidak hanya pada *LinkedIn* melainkan ada beberapa platform lainnya. Platform tersebut seperti *Dealls*, *JobStreet*, dan *Tech in Asia*.

Menurut Umar (2001), untuk menjamin bahwa tenaga kerja yang diterima adalah yang paling tepat, baik dengan kriteria yang telah ditetapkan ataupun jumlah yang dibutuhkan perlu dilakukan usaha-usaha yang sistematis. Usaha-usaha sistematis tersebut adalah sebagai berikut: (1) Seleksi Dokumen; (2) Psikotes; (3) Tes Intelegensi;

(4) Tes Kepribadian; (5) Tes Bakat dan Kemampuan; (6) Tes Kesehatan; dan (7) Wawancara.

2. Prosedur Pengambilan Keputusan Rekrutmen

Prosedur pengambilan keputusan rekrutmen adalah serangkaian langkah dan tindakan yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk memilih kandidat yang paling cocok untuk posisi atau pekerjaan tertentu. Tujuan dari prosedur ini adalah untuk memastikan bahwa keputusan rekrutmen didasarkan pada kriteria yang jelas, objektif, dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Keputusan (*decision*) secara harfiah berarti pilihan (*choice*). Pilihan yang dimaksud di sini adalah pilihan dari dua atau lebih kemungkinan, atau dapat dikatakan pula sebagai keputusan dicapai setelah dilakukan pertimbangan dengan memilih satu kemungkinan pilihan. Seperti yang diungkapkan oleh Gito Sudarmo (2000), bahwa keputusan terkait dengan ketetapan atau penentuan suatu pilihan yang diinginkan. Prosedur pengambilan keputusan rekrutmen dilakukan berdasarkan hasil penyeleksian *Curriculum Vitae* (CV) yang dilakukan oleh HR selama 6-10 detik. Jika CV nya dinyatakan lolos dan memenuhi syarat maka akan diundang untuk mengikuti tahap selanjutnya. yaitu psikotes, *technical test* dan wawancara.

3. Pelaksanaan Proses Seleksi

Seleksi merupakan suatu kegiatan yang melibatkan pemilihan kandidat terbaik di antara pelamar kerja dengan menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Perusahaan pasti ingin memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan agar memudahkan tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Teguh (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu. Oleh karena itu, untuk mendapatkan tenaga kerja terbaik, *Female Daily Network* melakukan seleksi berupa *psychotest*, *technical test* dan wawancara baik dengan HR maupun *user*.

Pada proses seleksi kandidat *Female Daily Network*, menggunakan platform digital yang disebut *Talentic* untuk mengadakan tes psikotes. Setelah tahap psikotes selesai, kami akan melanjutkan ke tahap wawancara dengan tim *human resources*, dan kemudian wawancara dengan *user* yang terkait dengan divisi yang sesuai dengan posisi yang dilamar. Kebutuhan pendukung seleksi selanjutnya akan disesuaikan dengan persyaratan khusus dari masing-masing divisi.

4. Prosedur Pengambilan Keputusan Seleksi

Penetapan hasil seleksi adalah serangkaian langkah atau tindakan yang dijalankan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk menilai dan memutuskan kandidat mana yang akan dipilih atau diterima sebagai bagian dari proses rekrutmen atau seleksi. Tujuan dari prosedur ini adalah untuk memastikan bahwa kandidat yang terbaik dan paling sesuai dengan persyaratan posisi yang tersedia dan kebutuhan perusahaan dapat diidentifikasi dan dipilih. Setelah semua data dan informasi terkumpul, tim rekrutmen atau manajemen akan melakukan evaluasi dan pengambilan keputusan untuk memilih kandidat yang paling cocok untuk posisi tersebut.

Prosedur penetapan hasil seleksi mencakup beberapa tahap, seperti evaluasi hasil tes, wawancara, penilaian kompetensi, dan pertimbangan dari berbagai pihak yang terlibat dalam proses seleksi, seperti tim HR, user dari divisi yang membutuhkan kandidat, dan manajemen perusahaan. Menurut Jackson et al (2010) seleksi adalah “proses memperoleh dan menggunakan informasi tentang para pelamar kerja untuk menentukan siapa yang dipekerjakan untuk mengisi jabatan dalam jangka waktu lama atau sebentar”. Sistem seleksi yang efektif menurut Budiantoro (2009), pada dasarnya memiliki tiga sasaran, yaitu:

- a) Keakuratan, artinya kemampuan dari proses seleksi untuk secara tepat dapat memprediksi kinerja pelamar.
- b) Keadilan, artinya memberikan jaminan bahwa setiap pelamar yang memenuhi persyaratan diberikan kesempatan yang sama di dalam sistem seleksi.
- c) Keyakinan, artinya taraf orang-orang yang terlibat dalam proses seleksi yakin akan manfaat yang diperoleh.

5. Cara Mengukur Keberhasilan Rekrutmen

Mengukur keberhasilan sistem rekrutmen adalah proses untuk menilai sejauh mana sistem rekrutmen dalam organisasi telah efektif dalam mencari, menarik, dan memilih karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tujuan dari pengukuran keberhasilan sistem rekrutmen adalah untuk menentukan apakah sistem tersebut telah memberikan hasil yang diinginkan dalam mengisi posisi kerja dengan individu yang berkualifikasi dan berkompeten.

Menurut Simamora (2004), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Teguh (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses

yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

Ukuran keberhasilan proses rekrutmen yaitu mampu menarik pelamar yang relevan dengan sebanyak banyaknya sebagaimana pelamar mengikuti proses rekrutmen hingga akhir dan dengan penggunaan biaya yang efisien, serta memenuhi batas waktu yang ditetapkan. Dalam melakukan rekrutmen, divisi *human resource* sendiri memiliki target seperti mendapatkan kandidat yang relevan dengan kualifikasi dan tidak melebihi batas waktu yang telah ditetapkan. Artinya rekrutmen bisa dikatakan berhasil jika memenuhi batas waktu yang telah ditetapkan.

Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas tentunya tidak praktis, dan tentunya akan ada serangkaian upaya untuk mendapatkan SDM tersebut. Ini tentang merekrut, memilih dan menempatkan pekerjaan. Setelah penerimaan karyawan yang sesuai dengan kriteria, maka tahapan selanjutnya adalah mengisi posisi yang dibutuhkan sesuai dengan penempatan karyawan tersebut di suatu perusahaan.

6. Cara Mengukur Keberhasilan Seleksi

Cara mengukur keberhasilan seleksi dapat dilihat berdasarkan hasil seleksi kandidat pelamar terbaik yang dapat mengisi jabatan suatu pekerjaan sesuai dengan kualifikasi yang telah dilakukan. Kemudian setelah menjadi bagian *Female Daily Network*, karyawan baru tersebut bisa berkembang dan bertahan minimal 2-3 tahun. Menurut Siswanto (2017) ukuran keberhasilan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan, kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar dan komposisi yang ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, dan tanggung jawab tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Secara praktis hasil penelitian ini didapatkan implikasi bahwa *Female Daily Network* sudah melakukan sistem rekrutmen dan seleksi secara tepat dan berjalan dengan baik sesuai dengan prosedur yang ada. Proses rekrutmen diawali dengan memposting lowongan pekerjaan pada portal job seperti *LikendIn*, *Tech in Asia*, *JobStreet* dan *Dealls*. Portal job tersebut digunakan sebagai media dalam merekrut pelamar.

Pengambilan keputusan pada rekrutmen didasarkan pada CV dan portofolio (jika dibutuhkan) kandidat pelamar yang telah di seleksi oleh *Human Resource Development* (HRD). Kemudian setelah dinyatakan lolos dari rekrutmen, di tahap seleksi ada psikotest, technical test dan wawancara dengan HR maupun *user* yang menjadi pertimbangan dalam penetapan hasil seleksi untuk dilaporkan kepada yang menetapkan hasil seleksi yaitu Kepala divisi *Human Resource Development*. Cara mengukur keberhasilan sistem rekrutmen dan seleksi pada *Female Daily Network* yaitu mendapatkan karyawan terbaik sesuai dengan kualifikasi dan tujuan perusahaan serta bagaimana karyawan tersebut dapat berkembang dan bertahan minimal 2-3 tahun.

Pada hasil penelitian yang didukung oleh penelitian terdahulu dinyatakan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi merupakan elemen yang sangat penting bagi perusahaan. Dampak positif yang dihasilkan dari sistem rekrutmen dan seleksi yang tepat dan optimal dapat menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai dengan visi, misi maupun tujuan perusahaan. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi penting untuk dilakukan karena dapat menghasilkan SDM terbaik yang akan menjadi pelaksana dalam melaksanakan visi dan misi perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Untuk meningkatkan hasil yang lebih baik tentang penelitian ini dimasa yang akan datang, maka peneliti memiliki rekomendasi bagi peneliti selanjutnya agar peneliti selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur keberhasilan *human resource development* dalam merekrut dan menyeleksi karyawan baru serta dapat menambahkan variabel dari hasil penelitian yang sudah dilaksanakan

DAFTAR REFERENSI

- Andayati, T. N., & Meidasari, E. (2018). Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Sukarela (TKS) Rumah Sakit Abdul Moloek Provinsi Lampung. *Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 55–69. <https://doi.org/10.35590/jeb.v5i1.684>
- Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, S. (2018). *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo*. 16(04), 453–464.
- DEWI, S. K., & FRIANTO, A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sari*. 1.
- Hamka, A. A., Soumena, M. Y., & Hamid, A. (2022). Peran human resources development (HRD) dalam meningkatkan kompetitif advantage karyawan BTN Syariah KCPS Parepare. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 4(1), 25–49. Retrieved from <https://ejournal.iainpare.ac.id/index.php/banco/article/view/2653>
- Irawan, H., Tika, T., Rizal Al Anfari, M., & Gunawan, A. (2023). Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi PT. Danisa Nusantara. *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2(09), 1834–1842. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i09.581>
- Kadek, N., Mariani, R., Sumetri, N. W., Putrana, I. W., & Bali, P. N. (2021). Prosedur Rekrutmen Karyawan Pada Human Resources Department Di Bali Paragon Resort Hotel Jimbaran. *Seminar Nasional Riset Linguistik Dan Pengajaran Bahasa (SENARILIP)*, (Senarilip V), 5–6.
- Lubis, L. S., & Nainggolan, N. P. (2019). Proses Rekrutmen dan seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Schneider Electric Manufacturing Batam. *Jurnal Akuntansi Bareleng*, 2(2019), 76–88. Retrieved from <https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jab/article/view/1603>
- Mulyati, A. (2018). Rekrutmen dan Seleksi Pegawai. *El-Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1–33. Retrieved from <http://journal.parahikma.ac.id/el-idarah/article/view/82>
- Njie, B., & Asimiran, S. (2014). Case Study as a Choice in Qualitative Methodology. *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSRJRME)*, 4(3), 35–40. <https://doi.org/10.9790/7388-04313540>
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Pahleviannur, M. R., Grave, A. De, Sinthania, D., Hafrida, L., Bano, V. O., & Saputra, D. N. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Pradina Pustaka*.
- Poernamasari, N. (2023). *Cyberfeminis dalam Ruang Publik : Studi Deskriptif pada Female Daily Network melalui Fitur FD TALK Cyberfeminism in Public Sphere : Descriptive Studies on Female Daily Network through FD TALK Feature*. (1), 15–27.
- Prasetya, A. I., Cahyo, A. D., & Maula, A. (2019). METODE DAN PROSEDUR PELAKSANAAN REKRUTMEN SELEKSI PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk. *Competence : Journal of Management Studies*, 12(2), 90–107.

<https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4952>

- Priadinat, S. (2023). Implementasi Pelaksanaan Rekrutmen Pada PT Jasa Kawan Indonesia. *Business and Investment Review*, 1(3), 102–110. <https://doi.org/10.61292/birev.v1i3.20>
- Rani, R., Pramanik, S. K., & Azam, S. (2019). *RECRUITMENT AND SELECTION PROCESS OF NATIONAL DEVELOPMENT PROGRAMME (NDP), BANGLADESH* Ranjita Rani , Subrota Kumer Pramanik , Md . Shah Azam *Link to this article : <http://aiipub.com/journals/ajbr-1900911-040104/> RECRUITMENT AND SELECTION PROCESS OF NATI. 1*, 58–66.
- Rijali, A. (2019). Analisis Data Kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81. <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>
- S, A., H Kara, M., K, A., & Sabri AR, M. (2019). Sistem Rekrutmen Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bone. *Jurnal Diskursus Islam*, 5(2), 384–400. <https://doi.org/10.24252/jdi.v5i2.7300>
- Sari, I. U. (2017). *Prodi Sistem Informasi, Universitas Putera Batam*. 42–50.
- Sholatiah, A., Lestari, R. P., & Komalasari, S. (2022). Teknik Dan Metode Rekrutmen Sebagai Penentu Hasil Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecoment Global*, 7(2). <https://doi.org/10.35908/jeg.v7i2.2092>
- Tampubolon, M. P. (2020). Change Management Manajemen Perubahan : Individu, Tim Kerja Organisasi. In *Bogor; Mitra Wacana Media*.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>
- Zaliluddin, D., & Shalleha. (2020). Rancang Bangun Sistem Informasi Pengolahan Data Absensi Sekolah Dasar Menggunakan Bahasa Pemrograman Java Netbeans Ide 8 . 0. *INFOTECH Journal*, 6(1), 19–24.