Applied Business and Administration Journal (ABAJ)
Vol. 2, No. 3, September 2023, pp.99-105
ISSN: 2828-0040

Pembuatan Pedoman Proses Rekruitmen dan Seleksi Berbasis *Digital Booklet* pada PT Ebiz Prima Nusa

Putri Dennis Kumara[1], Sri Surjani Tjahjawati[2]

[1] *Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bandung, Bandung 40012*
E-mail : putri.dennis.abs20@polban.ac.id
[2] *Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Pos Indonesia, Bandung 40012*
E-mail : sri.surjani@polban.ac.id

Article Info

Article history:

Received 7-7-2023
Accepted 9-27-2023

Keywords:

Panduan;
Digital Booklet;
Rekruitmen;
Seleksi.

ABSTRAK

Perencanaan proyek proses rekrutmen dan seleksi merupakan dua hal yang diperlukan untuk memeroleh pegawai yang berkualitas, yakni pegawai yang pintar, terampil, memiliki kompetensi, dapat bekerja kerja, kreatif, dan bermoralitas tinggi. Akan tetapi, dalam implementasinya, pelaksanaan proses rekruitmen dan seleksi di PT Ebiz Prima Nusa belum dilakukan secara efektif. Seperti tidak adanya acuan, pedoman, atau standarisasi saat rekruitmen dan seleksi dilaksanakan. Berdasarkan fenomena tersebut, disusunlah sebuah proyek untuk membuat media yang dapat menyediakan informasi dengan lengkap dalam bentuk digital *booklet* mengenai proses rekruitmen dan seleksi di PT Ebiz Prima Nusa. Digital *booklet* yang dibuat bertujuan sebagai pedoman, arahan, dan acuan kegiatan rekruitmen dan seleksi. Proyek ini dibuat dengan metode kualitatif dalam pengumpulan datanya dan diolah dengan metode *interactive* model. Pembuatan proyek dilakukan dengan bantuan *platform* Canva dan Anyflip sehingga digital *booklet*. Tahapan pembuatan dibagi atas tiga tahapan; pra-pelaksanaan proyek, pelaksanaan proyek, dan pasca pelaksanaan proyek. Pada tahap pra-pelaksanaan proyek, dilakukan terlebih dahulu identifikasi masalah, peninjauan pustaka, dan melakukan wawancara kebutuhan. Selanjutnya, tahapan pelaksanaan proyek juga dilakukan secara bertahap; dimulai dari *planning*, pengolahan informasi, pencarian *platform digital booklet, design, development, testing*, revisi yang dilakukan dengan wawancara bersama ahli/dosen, *Forum Group Discussion* (FGD) bersama pegawai yang telah diterima pada tahap *testing* dan wawancara bersama HR, lalu diakhiri dengan tahapan publikasi. Tahapan terakhir yakni pasca pelaksanaan, dilakukan peninjauan dampak proyek melalui wawancara akhir. Hasil akhir dari proyek ini berupa digital *booklet* yang akan dijadikan sebagai pedoman, arahan, dan acuan kegiatan rekruitmen dan seleksi di PT Ebiz Prima Nusa.

Corresponding Author:

Putri Dennis Kumara
Politeknik Negeri Bandung, Bandung 40012. E-mail : putri.dennis.abs20@polban.ac.id

1. PENDAHULUAN

Memasuki era industri 4.0 atau era digital saat ini, perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) telah mengubah secara signifikan cara, proses, dan model bisnis yang semulanya dijalankan secara tradisional menjadi berbasis teknologi. TIK dapat juga digunakan

Applied Business and Administration Journal (ABAJ)
Vol. 2, No. 3, September 2023, pp.99-105
ISSN: 2828-0040

oleh sebuah perusahaan ketika melakukan kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Dengan menggunakan teknologi, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi proses MSDM [1] seperti rekrutmen, seleksi, dan pencatatan [2].

Berdasarkan data *United States Chamber of Commerce*/USCC pada tahun 2021, 84% bisnis menggunakan minimal satu *platform* digital untuk berbagi informasi baik dengan pihak eksternal maupun pihak internal perusahaan. Selain itu, hasil survei yang diungkapkan oleh Forrester menunjukkan bahwa perusahaan Indonesia memperluas upaya trasformasi digital pada tahun 2021. Dengan digunakannya teknologi pada perusahaan, maka dalam menyediakan informasi mengenai proses rekruitmen dan seleksi, digunakanlah media digital.

Pada pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya dalam kegiatan rekruitmen dan seleksi, penting bagi perusahaan untuk memiliki sebuah panduan. Memiliki panduan dapat membantu memastikan bahwa proses perekrutan dilaksanakan secara adil dan efektif [3].

Dalam mengelola sumber daya manusia, PT Ebiz Prima Nusa dapat menghadapi *multiple problem*. Dengan begitu, perusahaan harus bisa membuat prioritas masalah dari masalah-masalah yang muncul. Dalam membuat prioritas masalah terdapat metode USG (*Urgency, Seriousness, Growth*) yang dapat digunakan. USG (*Urgency, Seriousness, Growth*) adalah salah satu alat untuk menyusun urutan isu yang harus diselesaikan dengan menentukan tingkat urgensi [4]. PT Ebiz Prima Nusa memiliki prioritas masalah seperti dalam segi produk, pelayanan, pemasaran, dan sumber daya manusia.

Dalam hal ini, penulis mengambil kasus prioritas sumber daya manusia karena sesuai dengan bidang penulis dengan menyelenggarakan projek pembuatan panduan proses rekruitmen dan seleksi berbasis digital *booklet*. Dengan begitu, proses rekruitmen dan seleksi yang dijalankan dapat lebih sistematis dan terencana yang dapat menghasilkan sumber daya manusia berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Projek dilaksanakan dalam 3 tahap, yakni pra pelaksanaan proyek, pelaksanaan proyek, dan pasca pelaksanaan proyek. Tahap pra pelaksanaan rpyek dilakukan dengan cara identifikasi masalah, peninjauan pustaka, dan wawancara kebutuhan projek. Selanjutnya, tahapan pelaksanaan projek dilakukan secara bertahap dimulai dari planning, pengolahan informasi, pencarian platform digital booklet, design, development, testing, revisi, dan diakhir dengan publikasi. Tahapan terakhir yakni pasca pelaksanaan, dilakukan peninjauan dampak proyek melalui wawancara akhir. Hasil dari ke-3 tahap pelaksanaan projek akan dituangkan menjadi sebuah buku panduan yang akan berguna bagi PT Ebiz Prima Nusa bila ingin menyelenggarakan rekruitmen dan seleksi di masa mendatang.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Rekruitmen

Rekrutmen dalam manajemen sumber daya manusia adalah metode di mana individu ditempatkan dan ditarik oleh organisasi untuk mengisi lowongan pekerjaan [5]. Rekrutmen merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia. Hal ini melibatkan pencarian kandidat yang sesuai untuk berbagi posisi dalam sebuah organisasi [6]. Fungsi utama dari proses rekruitmen adalah menempatkan "*The Right Man on The Right Place*". Artinya, dalam

perekrutan, pegawai akan ditempatkan pada posisi sesuai dengan kemampuannya sehingga kinerjapegawai tersebut dapat meningkat.

2.2 Seleksi

Seleksi merupakan praktik HRM yang mengacu padaproses pemilihan kandidat yang paling cocok untuk sebuah lowongan pekerjaan [7]. Proses seleksi meliputi penerimaan lamaran, penyaringan, wawancara, dan pengujian pelamar untuk memastikan bahwa mereka memenuhi persyaratan untuk pekerjaan tersebut [8].

Agar memeroleh pegawai yang berkualitas, terdapat kriteria seleksi yang dapat dikategorikan menjadi beberapa hal seperti pendidikan, referensi, pengalaman kerja, kemampuan bahasa Inggris, kesehatan, tes tulis, dan tes wawancara [9].

2.3 Digital Booklet

Booklet merupakan buku yang bergungsi sebagai selembaran. *Booklet* dapat disajikan dalam beragam bentuk dan ukuran [10]. Selain dalam bentuk fisik, *booklet* dapat disajikan dalam bentuk elektronik ataudigital yang akan menjadikan informasi di dalamnyadapat dibuka melalui *device*. Fungsi *booklet* dapat dikategorikan menjadi 2, yakni sebagai media promosi untuk mengenalkan dan memublikasi produk atau jasa perusahaan dansebagai media informasi detail terkait jasa, produk, atau sebuah proses [11].

3. METODOLOGI

Dalam melaksanakan proyek digital *booklet* ini, terdapat tiga tahapan yang penulis lalui, yaitu tahap pra pelaksanaan, pelaksanaan, dan pasca pelaksanaanproyek.

Applied Business and Administration Journal (ABAJ)
Vol. 2, No. 3, September 2023, pp.99-105
ISSN: 2828-0040



Gambar 1. Tahapan Proyek

Pada tahap pra pelaksanaan, penulis mengidentifikasi masalah yang dilakukan dengan HR PT Ebiz Prima Nusa, peninjauan pustaka dengan cara mengumpulkan teori serta informasi, dan mewawancarai HR perusahaan untuk mendapatkan infromasi lebih detail terkait kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan dalam pembuatan proyek.

Tahap kedua ialah pelaksanaan proyek yang dilakukan dengan merencanakan segala kebutuhan proyek seperti penetapan tujuan, manfaat, harapan, menganalisis kebutuhan, memetakan jadwal proyek, dan mengumpulkan informasi. Setelah perencanaan, informasi ataupun data yang telah diperoleh diolah kembali menggunakan metode *interactive model* dan dilanjut dengan mencari platform untuk membuat digital *booklet*, melakukan desain digital *booklet*,*development*, *testing*, revisi, dan diakhiri publikasi.

Hal terakhir yang perlu dilakukan dalam proyek ini adalah tinjauan dampak proyek. Tahap ini dilakukan secara internal bersama HR PT Ebiz Prima Nusa dan eksternal dengan menyelenggarakan *forum group discussion* bersama para pegawai yang dinyatakan lulus pada tahap *testing*.

4. PEMBAHASAN

Booklet berbasis digital mengenai proses rekruitmen dan seleksi dirancang dengan tujuan sebagai pedoman, arahan, dan acuan kegiatan rekruitmen dan seleksi di PT Ebiz Prima Nusa. Pembuatan proyek ini turut memperhatikan berbagai aspek dalam pembuatannya. Mulai dari perencanaan pembuatan digital *booklet* seperti penetapan tujuan, manfaat, harapan dari

Applied Business and Administration Journal (ABAJ)
Vol. 2, No. 3, September 2023, pp.99-105
ISSN: 2828-0040

perumusan proses rekruitmen dan seleksi berbasis digital *booklet*, mengumpulkan semua data dan informasi yang telah diperoleh, menganalisis kebutuhan, dan memetakan jadwal atau target proyek.

Digital *booklet* yang dibuat meliputi tahapan beserta kebijakan yang dapat digunakan oleh PT Ebiz Prima Nusa dalam proses rekruitmen dan seleksi. Tahapan seleksi dimulai dari perencanaan Sumber Daya Manusia. Pada tahap ini, HR akan melakukan perkiraan terkait kualifikasi, deskripsi pekerjaan, beserta kuantitas yang dibutuhkan. Selanjutnya, perusahaan perlu melakukan persiapan *open recruitment* meliputi pembuatan poster, formulir pendaftaran, formulir penilaian, *instrument* pertanyaan untuk diajukan saat sesi wawancara, dan berkoordinasi dengan divisi perusahaan yang sedang membutuhkan SDM baru. Setelah persiapan sudah selesai, tahap seleksi dimulai saat administrasi. Seleksi administrasi mengharuskan para kandidatnya untuk mendaftar dengan cara mengirimkan beberapa berkas seperti surat lamaran, CV, Ijazah terakhir, pas foto bewarna, sertifikat keahlian yang bersifat opsional, surat kelakuan baik, dan surat keterangan dari kantor tenaga kerja. Penilaian seleksi administrasi akan dilakukan secara *screening* dengan berpedoman kepada indikator-indikator penilaian yang telah dibuat. Peserta yang dinyatakan lolos tahap administrasi merupakan peserta yang memiliki *score* minimal ¾ dari maksimal *score*. Peserta yang dinyatakan lolos akan mengikuti tahap wawancara yang terdiri dari 2 tahap, yaitu wawancara bersama HR dan *User*. Selanjutnya peserta yang memiliki *score* minimal ¾ dari *score* maksimal dinyatakan lolos pada tahap wawancara. Selanjutnya peserta yang lolos pada tahap wawancara akan mengikuti tahap FGD yang kegiatannya akan dihadiri oleh HR dan moderator untuk menyimak dan memberikan tanggapannya apabila diperlukan. Sama halnya dengan tahap seleksi dan wawancara, peserta yang memiliki *score* minimal ¾ dari *score* maksimal dinyatakan lolos pada tahap FGD. Tahap terakhir dalam proses seleksi adalah test psikotes. Tahap ini masih digolongkan tahap yang opsional. Artinya, apabila memungkinkan, perusahaan akan menggunakan tahap tersebut.

Selain tahapan-tahapan, dalam digital *booklet* dicantumkan pula beberapa bahan pendukung seperti halaman *profile company* yang terdiri dari visi misi, gaya bekerja perusahaan, sejarah perusahaan, dan budaya perusahaan. Selain itu, terdapat pula pendahuluan, persyaratan dan kualifikasi, ruang lingkup kualifikasi, dan penutup.

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan dengan HR dan pegawai yang telah diterima saat tahap *testing*, panduan atau digital *booklet* yang dirancang sudah baik karena meliputi tahapan yang lengkap termasuk FGD. Selain itu, menurut pegawai magang yang telah diterima, tahap seleksi sudah dilakukan dengan baik karena informasi yang diberikan perusahaan sudah lengkap seperti sudah menyantumkan job kualifikasi dan narahubung perusahaan. Terlebih, nuansa wawancara dikemas dengan menyenangkan.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Pembuatan panduan proses rekruitmen dan seleksi berbasis digital booklet di PT Ebiz Prima Nusa dapat mengeefektifkan proses tersebut. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dampak proyek bersama HR PT Ebiz Prima Nusa dan hasil *Forum Group Discussion* (FGD) dengan pihak eksternal. Hasil dampak proyek menunjukkan bahwa digital *booklet* yang dibuat menjadikan proses rekruitmen dan seleksi berjalan sistematis dan buku panduan memuat ketentuan yang akan menjadi dasar ketika proses rekruitmen dan seleksi dilaksanakan.

Applied Business and Administration Journal (ABAJ)
Vol. 2, No. 3, September 2023, pp.99-105
ISSN: 2828-0040

Saran

Proyek pembuatan panduan mengenai proses rekruitmen dan seleksi yang telah terlaksana terbukti memberikan dampak positif pada perusahaan. Untuk dapat melaksanakan proses rekruitmen dan seleksi yang lebih baik lagi, terdapat beberapa saran yang penulis ajukan.

a. Perusahaan

Tahapan yang tercantum pada digital *booklet* merupakan tahapan yang perlu diperbarui dan harus dipastikan relevansinya oleh perusahaan sehingga PT Ebiz Prima Nusa perlu melakukan perbaharuan apabila isi dari panduan sudah tidak relevan. Hal ini dilakukan agar setiap tahapan dari proses rekruitmen dan seleksi tetap sejalan dengan visi , misi, dan nilai perusahaan. Selain itu, pihak HR perusahaan perlu menggunakan panduan dengan tepat dan melakukan evaluasi secara berkala agar proses rekruitmen dan seleksi dapat berjalan dengan optimal dan efektif.

b. Penelitian yang Akan Datang

Hendaknya pada penelitian yang akan datang dapat menggunakan variabel yang spesifik untuk mengukur hasil dari *giveaway* yang lebih konkrit. Peneliti dapat memanfaatkan faktor-faktor yang membuat adanya perbedaan hasil dari *giveaway* untuk mengukur seberapa berpengaruhnya faktor-faktor tersebut terhadap keberhasilan *giveaway*.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Ab.Rahman, N. F. (2018). *The impact of digital technology usage on human resource management effectiveness in KPJ Kluang Utama Specialist Hospital / Nursahina Fatima Ab.Rahman*.

[2] Athmay, A. A. Al, Alhashmi, S. M., & Rahim, R. A. (2020). *The Impact of Information Technology on Practicing Human Resources Management in the Public Sector in the United Arab Emirates*.

Kojimahara, N., Fukumoto, M., Yoshikawa, E., Shinada, K., & Tsuiki, H. (2018). [Development process of Evidence-based "Return-to-work Guidance in Occupational Health 2017"]. *Sangyo eiseigaku zasshi = Journal of occupational health*, *60*(5), 103–111. https://doi.org/10.1539/sangyoeisei.2017-030-B

[3] Granzen, A. (2022). *Indonesian Firms Expanded Their Digital Transformation Efforts In 2021 But Fell Short Of Their Objectives*.

[4] Gill, N. S. (2021). Recruitment and Selection Procedures in Human Resource Management. *International Journal of Computer Science and Mobile Computing*, *10*(2), 45–49. https://doi.org/10.47760/ijcsmc.2021.v10i02.006

[5] Anitha, A., & Kiruba, C. C. (2020). *Human Resorce Manamgement Recruitment*.

[6] Shaukat, M. H., & Ghafoor, S. (2015). *Impact of Human Resource Management Practices on Employees Performance*.

[7] Nandhini, B. R., & Vimala, B. (2020). Imperative Role Of Human Resource Management In Organizational Activities. *International Review of Business and Economics*.

[8] Simamora (2016). Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *5*(1), 1–23.

[9] Destiana, N. (2022). *Arti, Fungsi, dan Manfaat Booklet.*

[10] Destiana, N. (2022). *Arti, Fungsi, dan Manfaat Booklet.*

Applied Business and Administration Journal (ABAJ)
Vol. 2, No. 3, September 2023, pp.99-105
ISSN: 2828-0040